

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA
DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO**



**Penulisan Hukum
(Skripsi)**

**Disusun dan Diajukan untuk
Melengkapi Persyaratan Guna Meraih Derajat Sarjana (S1) dalam Ilmu
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Oleh :
SHELLA AIRINDYA
NIM. E0015384**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**Penulisan Hukum (Skripsi)
PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA
DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO**

Oleh :
**SHELLA AIRINDYA
NIM. E0015384**

**Disetujui untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Surakarta, 24 Maret 2019
Dosen Pembimbing Skripsi**



Purwono Sungkowo R, S.H., M.H.

NIP. 196106131986011001

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA DI PT DAN
LIRIS SUKOHARJO**

Disusun Oleh :

Shella Airindya

E0015384

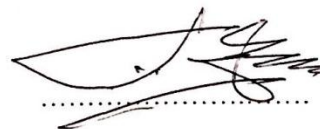
Telah diterima dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum (Skripsi)

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Pada Hari / Tanggal : (Jumat / 12 Agustus 2019)

DEWAN PENGUJI

1. Nama: Wasis Sugandha S.H.,M.H
NIP. 196502131990021001
Ketua
2. Nama: Rahayu Subekti S.H., M.Hum
NIP. 197111022006042001
Sekretaris
3. Nama: Purwono Sungkowo R S.H.M.H
NIP. 196106131986011001
Anggota



SURAT PERNYATAAN

Nama : SHELLA AIRINDYA

NIM : E0015384

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul : PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam penulisan hukum (skripsi) ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan penulisan hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.

Surakarta, 24 Maret 2019

Yang Membuat Pernyataan,

SHELLA AIRINDYA

NIM. E0015384

ABSTRAK

Shella Airindya. E0015384. 2019. PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO.

Penulisan hukum (skripsi) ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pelaksanaan program jaminan sosial terhadap pekerja pada PT Dan Liris Sukoharjo dan hambatan dalam penerapan program jaminan sosial pada PT Dan Liris Sukoharjo.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum (skripsi) ini adalah penelitian hukum normatif *in concreto* (*doctrinal in concreto research*). Penelitian tersebut dilakukan dengan meneliti bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder serta klarifikasi kepada pengusaha, beberapa pekerja PT Dan Liris Sukoharjo, dan pihak BPJS Ketenagakerjaan Surakarta untuk menemukan bahan hukum terkait pelaksanaan program jaminan sosial di PT Dan Liris Sukoharjo. Penelitian ini bersifat preskriptif dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan. Sumber bahan hukum yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan penulis dalam penulisan hukum (skripsi) ini adalah silogisme dengan pola berfikir deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa, PT Dan Liris Sukoharjo telah melaksanakan program jaminan sosial yang terdiri dari 5 macam program, yaitu: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, Jaminan Kesehatan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 sehingga terpenuhinya kriteria pada teori kebenaran koherensi. Dalam hal pelaksanaan program jaminan sosial dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 sehingga terpenuhinya kriteria pada teori kebenaran pragmatis. Adapun untuk hambatan pelaksanaan diantaranya perubahan tujuan, maupun perubahan kebijakan yang terjadi tetap dapat diatasi oleh PT Dan Liris Sukoharjo.

Kata Kunci: Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Pekerja, Program BPJS Ketenagakerjaan, Program BPJS Kesehatan Untuk Peserta Penerima Upah.

ABSTRACT

Shella Airindya. E0015384. 2019. IMPLEMENTATION OF SOCIAL GUARANTEE PROGRAMS ON WORKERS IN PT AND LIRIS SUKOHARJO.

This thesis aimed to understand and analyze the provisions regarding the implementation of social security programs for workers at PT Dan Liris Sukoharjo and to find out the obstacles in implementing social security programs at PT Dan Liris Sukoharjo.

Type of research used in this thesis is normative law in concreto (doctrinal in concreto research). The research was conducted by studying the law materials consisting of primary and secondary legal materials and asking for clarification from the employer, workers of PT Dan Liris Sukoharjo, and BPJS Ketenagakerjaan Surakarta to find legal materials related to the implementation of social security programs in PT Dan Liris Sukoharjo. This research was prescriptive in nature and the approaches used were statute. The data source used in this study consisted of primary and secondary legal materials. Technique of law material analysis used by writers in this research was deductive syllogism.

Considering the result of research, PT Dan Liris Sukoharjo has implemented the social security program consisting of 5 types of programs: Old Age Guarantee, Work Accident Guarantee, Death Guarantee, Pension Insurance, Health Insurance in accordance with the provisions of Law Number 40 of 2004 therefore the criteria for the coherence of truth fulfilled. In terms of the implementation of the social security program carried out by BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan in accordance with Law Number 24 of 2011 thus the criteria for the pragmatic theory of truth achieved. As for the implementation barriers including changes in objectives, as well as policy changes that occur can still be overcome by PT Dan Liris Sukoharjo.

Keywords: Implementation of Social Security Programs for Workers, BPJS Ketenagakerjaan Programs, BPJS Kesehatan Program for Wage Recipient Participants.

MOTTO

“It doesn’t matter who you are. What matters is your plan.”
(Tom Hardy)

“So you tell yourself to just do the work and disconnect, because you have no control over the outcome.”
(Michael B. Jordan)

“You have to change your life if you’re not happy, and wake up if things aren’t going the way you want.”
(Keanu Reeves)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya karena bimbingan dan suri tauladan dari Beliau kita mendapatkan pencerahan dalam kehidupan ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kondisi maupun bekal ilmu yang dimiliki, dan penulis juga menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan masukan, dorongan, arahan dan motivasi. Oleh karenanya dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada yang terhormat:

1. Bapak, Prof. Dr. H. Ravik Karsidi. M.S., selaku Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Supanto, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Ibu Anti Mayastuti, SH., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah memberikan motivasi, serta bimbingan pembelajaran selama penulis menjalankan masa studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
4. Bapak Purwono Sungkowo Raharjo, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan hukum (skripsi) ini yang telah membantu penulis pada saat menemukan kesulitan dengan ikhlas dan sabar memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan penulisan hukum (skripsi) ini mulai dari awal hingga akhir.

5. Bapak Dadang Priwahyudi selaku Ketua Balai Latihan Kerja (BLK) PT Dan Liris Sukoharjo yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan menggali bahan hukum yang dibutuhkan di PT Dan Liris Sukoharjo sebagai objek penelitian dalam penulisan hukum (skripsi) ini.
6. Bapak Sopyan selaku Kepala Administrasi Kesejahteraan Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo yang telah membantu memberikan data-data maupun materi yang berkaitan dengan pelaksanaan program jaminan sosial pekerja PT Dan Liris Sukoharjo sebagai bahan dalam penulisan hukum (skripsi) ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan contoh sebagai orang yang bermoral tinggi, memberikan pengajaran dan pembelajaran dari seluruh mata kuliah yang telah penulis tempuh.
8. Ibu Silvia Nur Aini dan Alm. Bapak Hari Purnomo selaku Orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan hargai. Karena telah mendidik dan mengasuh penulis dari lahir hingga saat ini, dengan selalu memberikan dukungan moril dan materiil agar penulis menjadi pribadi yang lebih baik.
9. Ibu Eko Rini Iswati selaku Bibi dari penulis yang sangat penulis cintai karena selalu memberikan motivasi, dukungan dari berbagai hal termasuk dalam menamatkan pendidikan penulis hingga mendapat gelar Sarjana Hukum
10. Muhammad Harviansya selaku kakak kandung laki-laki satu-satunya penulis, yang telah memberikan semangat, motivasi dan teladan yang baik dalam menjalankan kehidupan.
11. Karissa Vidyani Auliaputri selaku kakak sepupu penulis, yang telah memberikan semangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan (skripsi) ini.
12. Dina Amalia Sahara dan Saiful Alim yang selalu memberikan motivasi baik moral maupun mental penulis, dan menjadi sumber canda dan tawa penulis serta senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
13. Teman-teman seperjuangan Dea, Erinda, Aning, Jasmine, Shasha, Ervita, Andini, yang telah memberikan pengalaman berharga dalam melaksanakan

berbagai kegiatan kuliah, sembari memberikan semangat untuk mengerjakan penulisan (skripsi) ini.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah turut berperan serta membantu penulis dalam berbagai hal selama masa penyusunan penulisan hukum (skripsi) ini.

Penulis menyadari bahwasanya penulisan hukum (skripsi) ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya, oleh karenanya kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap penulisan hukum (skripsi) ini dapat menambah wawasan akan hal yang diteliti, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga apa yang penulis susun dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Surakarta, 24 Maret 2019

Penulis,
Shella Airindya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan Hukum (Skripsi)	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 16
A. Kerangka Teori.....	16
1. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan.....	16
2. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja.....	17
3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	25
4. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial	31

5. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	37
B. Kerangka Pemikiran	53
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi PT Dan Liris Sukoharjo	55
B. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Pada Pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo.....	64
1. Jumlah Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo yang Diikutkan Sebagai Peserta Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan	64
2. Tata Cara Pendaftaran, Pembayaran Iuran Premi, Klaim Premi & Manfaat Bagi Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan.	67
a. Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan BPJS.....	67
b. Tata Cara Pembayaran Premi Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan.....	74
c. Program Jaminan Sosial yang Dilaksanakan di PT Dan Liris Sukoharjo.....	84
d. Tata Cara Klaim Jaminan Sosial	104
C. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Program Jaminan Sosial di PT Dan Liris Sukoharjo	114
BAB IV PENUTUP	117
A. Simpulan.....	117
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Lokasi	59
Gambar 2. Tanda Pembayaran Premi Program BPJS Ketenagakerjaan	82
Gambar 2. Tanda Pembayaran Premi Program BPJS Kesehatan	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pekerja Per Divisi PT Dan Liris Sukoharjo.....	64
Tabel 2. Jumlah Pekerja Berdasar Jenis PT Dan Liris Sukoharjo.....	65
Tabel 3. Jumlah Pekerja Terdaftar Program BPJS Ketenagakerjaan.....	66
Tabel 4. Jumlah Pekerja Terdaftar Program BPJS Kesehatan	66
Tabel 5. Prosentase Premi Jaminan Hari Tua	86
Tabel 6. Data Klaim Jaminan Hari Tua	87
Tabel 7. Risiko Lingkungan Kerja	88
Tabel 8. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja	90
Tabel 9. Data Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja	94
Tabel 10. Prosentase Jaminan Pensiun.....	96
Tabel 11. Data Klaim Jaminan Pensiun	100
Tabel 12. Prosentase Jaminan Kesehatan.....	101
Tabel 13. Data Klaim Jaminan Kesehatan	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan negara tidak terlepas dari berbagai hal yang berhubungan dengan warga negaranya, terutama dalam hal yang menyangkut kesejahteraan dan sumber penghidupan bagi setiap individu, salah satunya adalah pekerjaan. Pekerjaan merupakan salah satu bentuk kebutuhan asasi setiap warga negara Indonesia, sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Dengan bekerja warga negara akan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tanggungannya melalui pendapatan yang diterima. Namun dengan jumlah penduduk yang cukup tinggi disertai tuntutan secara terus-menerus untuk memenuhi kebutuhan guna bertahan hidup, memicu terjadinya permintaan akan lapangan pekerjaan yang tinggi. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya kesenjangan ekonomi akibat ketidakmerataan lapangan pekerjaan yang tersedia, dan juga menimbulkan persaingan antar warga negara dalam mendapatkan pekerjaan. Padahal pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Hardijan Rusli, 2011: 13).

Fakta yang terjadi di lapangan adalah kesempatan kerja untuk masyarakat kalangan menengah ke bawah dengan jenjang pendidikan terbatas harus rela bekerja dibawah standar kinerja. Kategori pekerjaan yang kurang layak tersebut tentunya memberikan risiko yang lebih besar dan cenderung tidak dapat diprediksi, seperti apa yang akan terjadi dikemudian hari ketika seseorang sedang menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu pekerja sebagai penyedia tenaga guna melakukan produksi harus mendapatkan perlindungan, mengingat pekerja juga sebagai salah satu faktor bagi suatu negara mencapai tujuan pembangunan nasional melalui daya kerjanya.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (Asri Wijayanti, 2010: 6). Dalam pembangunan nasional tidak lepas dari masalah ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan arah kebijakan pemerintah yang menyatakan bahwa pelaksanaan pembangunan adalah untuk manusia dan bukan sebaliknya manusia untuk pembangunan (Burhanudin Mouna, dkk., 2011: 2). Guna melaksanakan pembangunan nasional pekerja memiliki peran dan kedudukan penting sebagai tujuan sekaligus pelaku pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja (Laurensius Arliman, 2017: 5). Oleh karenanya regulasi bagi pekerja menjadi pokok masalah di Indonesia yang kedepannya akan terus membutuhkan perbaikan guna memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja. Hal ini menunjukkan perlunya suatu aturan yang mampu memberikan perlindungan hukum serta menjamin hak-hak dasar pekerja, kelangsungan kesamaan kesempatan, dan juga perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan nasional, yang hal tersebut haruslah disesuaikan dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Karenanya timbul kebutuhan akan sebuah Badan Penyelenggara yang mampu mewakili aspirasi pekerja khususnya dalam hal jaminan sosial, maka dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan menyediakan perlindungan bagi pekerja, sebagai wujud pemberian perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja, guna mengatasi risiko yang mungkin terjadi dari suatu pekerjaan. Sebagaimana telah diamanatkan dalam pasal 34 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: “*Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan*”. Dalam penyelenggaraannya, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menggunakan mekanisme asuransi sosial guna menjamin para pesertanya. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial terhadap pekerja yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 jenis program sosial, yang meliputi: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, sedangkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan juga menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan khusus untuk pekerja. Hal tersebut merupakan suatu bentuk realisasi dan implementasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam hal mengembangkan sistem jaminan sosial bagi rakyat serta memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan guna memenuhi hak-haknya sebagai warga negara.

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak jaminan sosial, oleh karena itu sering sekali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal (umum) yang harus diselenggarakan oleh tiap negara (Zaeni Asyhadie, 2007: 21). Karena dalam ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja jika ditinjau dari segi sosiologisnya posisi pekerja memang tidak memiliki kebebasan karena pekerja sebagai orang yang bermodalkan tenaga dan pikirannya saja yang kemudian bekerja pada orang lain. Maka pada

dasarnya pengusaha adalah pihak yang menentukan syarat-syarat kerja, yang hal ini menunjukkan bahwa pengusaha lebih berkuasa dari pada pekerja. Namun apabila ditinjau dari segi yuridisnya kedudukan pekerja adalah pihak yang bebas sebagai individu yang memerlukan perlindungan hukum karena keterbatasan yang dimilikinya. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sama dengan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Susilo Andi, 2017: 232). Perlindungan tersebut haruslah komprehensif di setiap aspek, baik dalam masa pre-employment, during employment dan post-employment (Ratih Dheviana, 2017: 22). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari program jaminan sosial untuk pekerja adalah memberikan perlindungan dasar bagi hak sipil pekerja guna mengatasi risiko ekonomis maupun sosial, dan juga sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan rasa aman bagi pekerja dari setiap masa yang dijalannya melalui jaminan yang disediakan.

Hak sipil adalah martabat yang melekat pada setiap manusia yang dijamin dan dihormati keberadaannya oleh negara agar manusia bebas menikmati hak-hak dan kebebasan yang pemenuhannya menjadi tanggung jawab negara. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 28H ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945: “*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermartabat*”. Menunjukkan betapa pentingnya hak pekerja khususnya hak akan jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia. Bahwa guna memberikan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia maka negara melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mewujudkan pelaksanaan secara kuratif terhadap perlindungan jaminan pekerja pemerintah dengan membentuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yang merupakan bentuk tindak lanjut dari pengaturan mengenai jaminan sosial bagi pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan

Sosial Tenaga Kerja. Namun seiring berjalannya waktu terjadi perkembangan pada aturan-aturan tersebut, yang mana pada akhirnya berlaku Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial pada tanggal 1 Juli 2015 yang karena pengundangnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tidak berlaku lagi dan digantikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, hal yang sama juga berlaku pada BPJS Kesehatan yang sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Perubahan PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan, membawa dampak positif terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia dimana ruang lingkup program Jaminan Sosial menjadi lebih luas: yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Hari Tua (JHT), Program Jaminan Kematian (JKM), Program Jaminan Pensiun (JP) sedangkan Program Jaminan Kesehatan (JKN) secara otomatis dibawah perlindungan BPJS Kesehatan (Suzanalisa, 2015: 122). Hal ini dikarenakan adanya penggunaan terhadap inovasi atau aturan baru guna mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja melalui penerapannya.

Kehidupan layak bagi pekerja haruslah dikondisikan nyaman dan sedinamis mungkin. Karena dengan memberikan jaminan sosial terhadap setiap pekerja akan memberikan rasa aman terhadap pekerja itu sendiri sekaligus dapat meminimalisir rasa takut akan masa depan yang tidak dapat diprediksi, dan hal ini juga dapat meningkatkan motivasi para pekerja untuk bekerja lebih giat lagi. Pada akhirnya hal ini juga yang akan memberikan dampak positif di kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dalam menjalankan serta mengembangkan usahanya. Sebagai implementasi dari wujud apresiasi terhadap pekerja dengan memberikan perlindungan hukum dan menjamin kehidupan pekerja melalui program-program yang disediakan guna kehidupan pekerja serta keluarganya merupakan bentuk dari penyelenggaraan program jaminan sosial terhadap pekerja dengan segala usaha untuk mempertahankan hak asasi pekerja, yang hal tersebut berasal baik dari pemerintah maupun pengusaha dengan

bantuan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai pihak yang berwenang dalam penyelenggaraannya.

Hal ini menunjukkan pentingnya peran pengawas dibidang ketenagakerjaan dari dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja untuk selalu mengawasi perusahaan yang tidak patuh terhadap ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan untuk terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh serta terwujudnya perlindungan bagi tenaga kerja tersebut khususnya jaminan sosial tenaga kerja (Fitri Apriliawati, 2015: 4). Dari pihak BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan sosialisasi mengenai regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan agar dapat dipatuhi setiap pemberi kerja atau pengusaha di seluruh Indonesia melalui pengoptimalan fungsi tenaga Pengawas dan Pemeriksa (Wasrik) agar kepatuhan terhadap regulasi dapat terwujud, sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan dari pekerja Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan selalu mengedepankan pendekatan persuasif melalui sosialisasi manfaat dalam mendisiplinkan perusahaan. Namun di lapangan masih banyak perusahaan dikategorikan bermasalah, sehingga perlu ditindaklanjuti oleh tenaga Wasrik BPJS Ketenagakerjaan. Ada lima kondisi kasus dimana perusahaan dikategorikan sebagai perusahaan bermasalah, yaitu perusahaan yang masih belum mendaftar Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) Tenaga Kerja, Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) Upah, Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) Program, dan Perusahaan yang memiliki utang iuran. Dari 41.764 perusahaan yang telah ditindaklanjuti oleh tenaga Wasrik kami di seluruh Indonesia, sebanyak 22.460 perusahaan telah dinyatakan patuh atau sebesar 54%, termasuk 3.459 yang merupakan Perusahaan Wajib Belum Daftar. Namun selebihnya atau 19.304 perusahaan masih belum patuh dan akan segera diproses untuk dilimpahkan ke kejaksaan agar diproses secara hukum.

Sejak Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan juga telah menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun (JP), yang merupakan pelengkap program Jaminan Hari Tua (JHT), agar pekerja dapat

mempersiapkan hari tuanya dengan lebih baik. Kepesertaan aktif Program Jaminan Pensiun ini pada Januari 2017 mencapai 99.188 perusahaan dengan 9,2 juta pekerja. Jaminan Pensiun ini sifatnya wajib, sama halnya dengan tiga program jaminan yang lain. Namun yang menjadi prioritas adalah perusahaan skala besar dan menengah. Jadi, jika ada perusahaan besar dan menengah belum mendaftarkan maupun membayarkan iuran Jaminan Pensiun, artinya perusahaan tersebut masuk dalam kategori perusahaan tidak patuh atau kerap disebut Perusahaan Daftar Sebagian Program. Secara nasional, tercatat sebanyak 26.287 perusahaan masuk dalam kategori Perusahaan Daftar Sebagian program Jaminan Pensiun yang terdiri dari perusahaan skala besar dan menengah. "Perusahaan skala besar antara lain dari perusahaan BUMN dan perusahaan swasta, diantara Perusahaan Daftar Sebagian Program tersebut terdapat 24 perusahaan BUMN, 12 perbankan dan 8 perusahaan swasta dengan skala besar nasional, yang terus dilakukan pendekatan persuasif, sebelum ditindaklanjuti tenaga pengawasan dan pemeriksaan (Wasrik) dari pihak BPJS Ketenagakerjaan yang kemudian jika ada permasalahan akan diproses secara hukum oleh kejaksaan. Kasus Perusahaan Daftar Sebagian program tersebut masih banyak ditemui diberbagai perusahaan, sehingga berpotensi merugikan hak pekerja dalam mendapatkan manfaat program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (<https://finance.detik.com/moneter/d-3425674/bpjs-ketenagakerjaan-kejar-perusahaan-bermasalah> diakses pada tanggal 16 November 2018 pukul 02.01 WIB). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang tidak patuh dalam penerapan system jaminan sosial bagi pekerja yang menyebabkan para pekerja tidak memiliki cukup akses menuju hak-hak mereka dan berada dalam praktik kerja yang tidak adil. PT Dan Liris Sukoharjo sebagai salah satu pabrik textile terbesar di Sukoharjo, karena merupakan perusahaan besar otomatis memiliki banyak pekerja yang dalam masa pengabdianya saat bekerja memerlukan perlindungan melalui jaminan sosial yang diberikan oleh pemerintah dan atau pengusaha dengan bantuan pihak Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial beserta pengaturannya sebagai pihak yang memfasilitasi berjalannya program tersebut.

Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil obyek penelitian pada perusahaan tersebut. Karena PT Dan Liris Sukoharjo ini merupakan perusahaan yang menjalankan program jaminan sosial bagi pekerjanya, sehingga penulis ingin mengetahui bagaimanakah pelaksanaan program-program jaminan sosial tersebut, apakah sesuai dengan Perundang-undangan ketenagakerjaan dan Sistem Jaminan Sosial Nasional atau tidak.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, penulis termotivasi untuk menulis penelitian hukum dengan judul: **“PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA DI PT DAN LIRIS SUKOHARJO”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah untuk mengetahui dan menegaskan masalah-masalah apa yang hendak diteliti. Adapun permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan program jaminan sosial terhadap pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo?
2. Apa sajakah hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program jaminan sosial di PT Dan Liris Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, terdapat dua jenis tujuan dalam pelaksanaan suatu penelitian, yaitu tujuan objektif dan tujuan subjektif. Tujuan objektif bersumber dari penelitian itu sendiri, sedangkan tujuan subjektif adalah tujuan yang bersumber dari penulis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan program jaminan sosial terhadap pekerja pada PT Dan Liris Sukoharjo.

- b. Untuk mengetahui hambatan dalam penerapan program jaminan sosial pada PT Dan Liris Sukoharjo.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) dalam bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.
- b. Untuk memperdalam pemahaman mengenai program jaminan sosial serta pengetahuan penulis dibidang ilmu hukum pada umumnya, dan dibidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentu diharapkan dapat memberikan suatu kemanfaatan dan kegunaan yang dapat berguna bagi perkembangan ilmu maupun penerapan dalam kehidupan nyata. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai program jaminan sosial terhadap pekerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan literatur ilmiah yang dapat digunakan untuk penelitian dan penulisan hukum sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan logika berpikir, membentuk pola pikir yang dinamis, sekaligus menerapkan kemampuan penulis dalam menerapkan kajian keilmuan sinkronisasi hukum.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban beserta solusi atas permasalahan yang diteliti oleh penulis dengan sebuah kepastian fakta di lapangan dan bukan hanya sekedar penalaran saja.

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum (*legal reseach*) adalah suatu proses untuk menentukan kebenaran koherensi (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 47). Penelitian hukum merupakan suatu penelitian dalam kerangka *know-how* didalam hukum. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi.

Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa ilmu hukum bersifat preskriptif, untuk membuktikan kebenaran hipotesis diperlukan data baik berupa semua populasi atau mungkin hanya sampel saja. Setelah data dikoreksi dan dianalisis secara kualitatif ataupun kuantitatif, baik dengan statistik yang parametrik maupun non parametrik yang hasilnya adalah diterima atau ditolaknya hipotesis tersebut.

Penelitian hukum berfungsi untuk menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai dalam penulisan hukum ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum normatif (*doctrinal research*) yang mana dilakukan dengan meneliti bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Soetandyo Wignjosoebroto membagi penelitian hukum menjadi tiga yaitu:

- a. Penelitian yang berupa usaha investarisasi hukum positif;
- b. Penelitian yang berupa usaha penemuan asas-asas dan dasar falsafah hukum positif;

- c. Penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* yang layak diterapkan untuk menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu.

Penelitian ini merupakan penelitian *doctrinal*, penemuan hukum *in concreto* karena untuk menemukan hasil terkait permasalahan yang ada yaitu mengenai pelaksanaan serta hambatan dalam menerapkan program jaminan sosial bagi pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bersifat preskriptif bertujuan memberikan preskripsi mengenai apa yang seharusnya dilakukan, bukan memberikan kebenaran hipotesis dan bukan melakukan pengamatan terhadap gejala-gejala yang ada. Hipotesis adalah praduga yang bersifat *tentative* yang dibuat untuk menarik kesimpulan dan menguji sesuatu yang bermula dari observasi, sedangkan preskripsi timbul dari telaah yang dilakukan bukan observasi (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 37).

Penelitian ini berdasarkan sifatnya termasuk penelitian yang bersifat preskriptif yang mana mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, dan norma-norma hukum dan sekaligus merangkap sifat penelitian terapan yang menggunakan ilmu hukum dalam menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu, dalam melaksanakan aturan hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 22)

3. Pendekatan Penelitian

Dengan pendekatan penelitian diharapkan peneliti mampu mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, pendekatan-pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute*

approach), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Peter Mahmud Marzuki: 2014: 37).

Pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang mana pendekatan dilakukan dengan menelaah seluruh regulasi dan undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat dalam tulisan ini. Dalam hal ini peneliti menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi lain yang terkait. Hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan kepada peneliti mengenai kekonsistenan dan kesesuaian antara PT Dan Liris Sukoharjo dengan undang-undang terkait lain khususnya yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan.

4. Sumber Penelitian

Guna melakukan pemecahan isu hukum diperlukan sumber-sumber penelitian. Sumber hukum penelitian dapat dibedakan menjadi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundangan-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan komentar-komentar atas putusan (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 181).

Berikut adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terdapat dalam penelitian:

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 - 5) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
 - 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.
 - 7) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun
- b. Bahan Hukum sekunder
- Buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum;
- 1) Jurnal-jurnal hukum; dan
 - 2) Artikel dan sumber lainnya yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penulisan hukum ini dilakukan melalui penelusuran dalam hal pencarian bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang diteliti dengan teknik studi kepustakaan atau studi dokumen (*Library Research*). Teknik pengumpulan bahan hukum ini dilakukan dengan cara membaca dan mengkaji dari buku-buku, peraturan perundang-undangan maupun publikasi ilmiah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja.

6. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan penulis adalah analisis bahan hukum dengan pola berpikir deduksi dengan metode silogisme. Silogisme deduksi adalah merumuskan fakta hukum dengan cara membuat konklusi atas premis mayor dan premis minor. Pola berpikir deduktif bersumber dari pernyataan mayor yang bersifat umum ke pernyataan minor yang bersifat khusus. Premis mayor yang dimaksud adalah aturan hukum, sedangkan premis minor adalah fakta hukum dan dari kedua hal tersebut yang akan ditarik konklusi (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 89-90).

Adapun dalam penulisan hukum ini yang dimaksud dengan premis mayor adalah Peraturan Perundang-Undangan maupun regulasi relevan terkait jaminan sosial bagi pekerja, dan premis minor adalah pelaksanaan jaminan sosial terhadap pekerja pada PT Dan Liris Sukoharjo.

F. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika penulisan memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai isi penulisan hukum yang sesuai dengan aturan dalam penelitian hukum serta dapat mempermudah pemahaman mengenai seluruh isi penulisan hukum ini. Oleh karena itu, penulis menjabarkan dalam sistematika penulisan hukum yang terdiri dari 4 (empat) bab dan dalam tiap-tiap bab terbagi dalam sub-sub bagian sehingga dapat mempermudah pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menguraikan latar belakang masalah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian hukum, disertai perumusan masalah yang merupakan inti dari pokok permasalahan yang akan diteliti, ditambah tujuan subyektif dan obyektif penelitian, manfaat

penelitian, metode penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika penulisan hukum.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis memaparkan mengenai teori-teori yang membantu memberikan penjelasan mengenai hal yang diteliti secara teoritik berdasarkan literatur yang berkaitan dengan penulisan hukum ini.

- A. Kerangka Teori, berisi Tinjauan tentang Pelaksanaan, Tinjauan tentang Hubungan Kerja, Tinjauan tentang Pekerja, Tinjauan tentang Jaminan Sosial, Tinjauan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- B. Kerangka Pemikiran, penulis memberikan gambaran berpikir dalam melakukan penulisan hukum, yang mana telah dikonstruksikan dan disajikan dalam bentuk *flow chart*.

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis menguraikan hasil penelitian yang telah didapat serta menganalisis permasalahannya guna menjawab rumusan masalah yang telah diteliti oleh penulis, sebagai berikut:

- A. Deskripsi PT Dan Liris Sukoharjo.
- B. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Pada Pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo
- C. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Program Jaminan Sosial di PT Dan Liris Sukoharjo.

BAB IV: PENUTUP

Pada bab ini, adalah bagian terakhir dari penulisan hukum yang berisi tentang kesimpulan dari pembahasan sebelumnya disertai dengan saran-saran yang dapat membantu perbaikan terhadap permasalahan yang dihadapi dalam penelitian hukum ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah kegiatan meliputi menentukan, mengelompokan, mencapai tujuan, penugasan orang-orang dengan memperhatikan lingkungan fisik, sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan terhadap setiap individu untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Pelaksanaan (implementasi) adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif. Lazimnya dapat dikatakan keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan proses implementasinya. Proses ini langsung setelah melewati tahapan tertentu, biasanya diawali dengan pengesahan undang-undang, kemudian pelaksanaan oleh kelompok sasaran. Dampak nyata baik dikehendaki atau tidak dari hasil pelaksanaan tersebut dan akhirnya upaya-upaya perbaikan-perbaikan penting (Solihin Abdul Wahab, 2008: 68).

Faktor-faktor yang mempengaruhi berhasilnya suatu pelaksanaan adalah :

- a. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan.
- b. Sumber daya (Resources), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan, atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai

tanggung jawab serta fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.

- c. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program.
- d. Struktur birokrasi, yaitu SOP (Standar Operating Procedures) yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian masalah-masalah akan memerlukan penanganan dan penyelesaian khusus tanpa pola yang baku.

Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor yang satu dengan faktor yang lain. Selain itu dalam proses implementasi sekurang-kurangnya terdapat tiga unsure yang penting dan mutlak yaitu:

- 1) Adanya program (kebijaksanaan) yang dilaksanakan.
- 2) Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan manfaat dari program berupa perubahan dan peningkatan.
- 3) Unsur pelaksana baik organisasi maupun perorangan yang bertanggungjawab dalam pengelolaan pelaksana dan pengawasan dari proses implementasi tersebut (Syukur Abdullah, 1987: 41).

2. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana (Fithriatus Shalihah, 2017: 151). Dalam ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan (Asri Wijayanti, 2010: 36). Namun jika digambarkan secara luas, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara

seorang pekerja dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak (Imam Soepomo, 1995: 1). Mereka terkait dalam suatu perjanjian, dimana pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah. Singkatnya menurut Zaeni Asyhadie (2008: 3) intinya sama saja dengan perumusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan kerja ada setelah dibuatnya perjanjian kerja.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja (Vega O Merpati, 2014: 77). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara pekerja dan majikan ada setelah perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah (Zainal Asikin, 2010: 51). Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.

b. Subjek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah pekerja dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau

APINDO sebagai perluasan majikan. Selain itu terdapat Serikat Pekerja, gabungan Serikat Pekerja sebagai perluasan pekerja.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Sedangkan perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Objek Hukum Dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum hubungan kerja terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan seluruhnya dibuat oleh majikan sedangkan perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dan majikan, akan tetapi kenyataannya lebih banyak perjanjian kerja tersebut sudah dipersiapkan oleh majikannya sehingga pekerja hanya menandatangani saja.

d. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja mengenai pekerjaan dan upah (Subekti, 1995: 60). Sedangkan pengertian perjanjian kerja secara luas adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai penguasa, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah (Wiwoho Soedjono, 2000: 13).

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian tentang perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dijelaskan dengan inti yang sama bahwa “persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan

dengan menerima upah”. Tujuan dari pada diadakannya peraturan-peraturan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan itu pada dasarnya adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan (Widowati, 2008: 58).

2) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Adanya Pekerjaan (*arbeid*);
- b) Di bawah perintah/*gezag ver houding* (dengan maksud buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c) Adanya upah tertentu (*loon*);
- d) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Menurut Asri Wijayanti (2010:36) dari pengertian hubungan kerja maka dapat ditarik unsur-unsur yang terdapat dalam hubungan kerja secara lebih luasnya, yakni sebagai berikut:

(1) Pekerjaan

Pekerjaan dalam pengertian singkatnya adalah kegiatan utama yang dilakukan oleh manusia. Namun, dalam pengertian secara luasnya adalah suatu tugas atau kerja yang dilakukan guna menghasilkan pendapatan (uang) bagi seseorang. Dalam keseharian istilah pekerjaan kerap disebut sebagai profesi.

Menurut Notoatmodjo (2010:28) pekerjaan adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh responden sehingga memperoleh penghasilan. Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan, tetapi merupakan cara mencari nafkah secara berulang dan banyak tantangan. Sehingga dalam ketenagakerjaan, pekerjaan memiliki arti suatu kewajiban yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, yang mana dari pekerjaan tersebut menimbulkan hak pemberian upah sebagai timbal baliknya. Sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati (Mukmin Zakie, 2006: 126).

(2) Perintah

Perintah didalam hubungan kerja didasarkan pada kedudukan majikan sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya serta kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan (Asri Wijayanti, 2010: 37)

Lalu husni (2005:56) menjelaskan bahwa manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Sehingga perintah yang dimaksud disini adalah perintah dari majikan

ke pekerja yang berbeda antara hubungan kerja dengan hubungan lainnya seperti hubungan dokter dan pasien serta pengacara dan klien yang mana dokter dan pengacara tidak tunduk kepada pasien dan klien walaupun mereka bekerja untuk mereka. Unsur-unsur yang dapat ditarik dari pengertian perintah antara lain:

- (a) Ada dua pihak yaitu yang memerintah dan yang diberi perintah.
- (b) Ada wewenang untuk memberi perintah.
- (c) Keharusan yaitu kewajiban melaksanakan perintah yang sah.
- (d) Antara pihak yang memerintah dan yang diberi perintah terdapat hubungan timbal balik baik secara vertikal maupun horizontal.

(3) Upah

Upah adalah suatu bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hasibuan (2002:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik

kepada pekerja tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993:218) yang menyatakan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada pekerja sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

(4) Dalam Waktu Tertentu

Dalam waktu tertentu disini artinya adalah pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan atau selamanya. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu, untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam 5 hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur maka hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataan lembur yang terjadi didalam praktik melebihi batas maksimal tersebut.

3) Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam setiap hubungan kerja, ada suatu bentuk timbal balik (*feed back*), setiap hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban dari pemberi kerja untuk memenuhinya, dan sebaliknya yaitu setiap hal yang menjadi hak pemberi kerja merupakan kewajiban bagi pekerja untuk memenuhinya.

Bertolak dari unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi hak dan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut:

- a) Pengusaha berkewajiban untuk menyediakan pekerjaan dan membayar upah kepada pekerja;
- b) Pekerja berhak untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan dan memperoleh upah;
- c) Pengusaha berhak menikmati hasil kinerja dari pekerja sesuai yang diperjanjikan.
- d) Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas petunjuk dan perintah yang diberikan oleh pengusaha, sesuai dengan waktu yang ditentukan.

3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

a. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja hadir sebagai pengganti istilah buruh sebagaimana yang telah diusulkan oleh pemerintah pada kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) tahun 1985 guna memperhalus bahasa yang disesuaikan dengan asasi manusia serta menunjukkan kepribadian bangsa Indonesia.

Pekerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Abdul Hakim, 2009: 2)

Sedangkan pada Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang pekerja yaitu setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini cukup umum, namun maknanya lebih luas karena melibatkan semua orang yang bekerja baik pada perorangan, badan hukum, atau persekutuan lainnya dengan menerima upah sebagai imbalan dan hasil kerja dalam bentuk uang maupun barang.

b. Perlindungan Pekerja

Perlindungan pekerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan”. Perlindungan pekerja merupakan faktor yang paling penting dari berjalannya suatu hubungan kerja, karena hal tersebut menyangkut kepastian bagi pribadi pekerja baik secara jasmani maupun rohani. Menurut Zaeni Asyhadie (2007: 78) secara teoritis dikenal ada 3 (tiga) jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberi pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak

mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Perlindungan bagi pekerja dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan demikian perlindungan pekerja tersebut mencakup:

- a) Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, kejadian tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b) Norma Kerja, meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, waktu cuti, waktu istirahat, pekerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral manusia.
- c) Terhadap tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau mendapat penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi pemeliharaan perawatan atau rehabilitasi dan juga ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya perlindungan pekerja akan bahaya risiko yang tidak menentu dan tidak dapat diprediksi, maka penting bagi pengusaha untuk membuat regulasi yang sesuai dengan undang-undang yang

berlaku serta bersifat preventif guna mengatur perlindungan pekerja dalam hal pemberian jaminan sosial.

c. Hak-Hak Pekerja

Pekerja sebagai pihak yang bekerja kepada orang lain, mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha. Hak-hak pekerja tersebut telah diatur dalam peraturan perundangan terkait. Berikut penjabaran mengenai apa saja yang menjadi hak dasar yang sejatinya melekat pada setiap pribadi pekerja khususnya dalam hak-hak sebagai berikut:

- 1) Hak atas upah yang adil, merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dengan hak atas upah yang adil sebagaimana diatur dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 88 sampai dengan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 81 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang intinya mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar.
- 2) Hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana telah disebutkan pada Pasal 99 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja pada dasarnya sebagai pribadi yang berhak menerima jaminan sosial tenaga kerja. Dalam hal ini jaminan sosial berguna untuk memberikan sebuah kepastian akan masa depan pekerja yang tidak dapat diprediksi dengan usaha menciptakan kesejahteraan hidup pekerja

dengan keluarganya. Guna memajukan kehidupan generasi penerus bangsa, pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja perlu direalisasikan dengan semaksimal mungkin.

3) Hak untuk cuti, dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

a) Cuti Tahunan

Dalam Pasal 79 ayat 2 (c) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Lama dari cuti tahunan ini minimal 12 (dua belas) hari kerja. Dalam masa cuti tahunan tersebut, pekerja berhak mendapatkan upah penuh, sebagaimana disebutkan pada Pasal 84.

b) Cuti Sakit

Untuk cuti sakit, pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan, diperbolehkan mengambil waktu istirahat sesuai jumlah hari yang disarankan oleh dokter. Idealnya, pekerja wanita yang kesehatannya terganggu karena haid juga diizinkan cuti pada hari pertama dan kedua. Hal ini diatur pada Pasal 93 Ayat 2 dan Pasal 81 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Istirahat Panjang

Jika ada pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun, maka perusahaan dianjurkan memberikan cuti besar. Pada Pasal 79 Ayat 2 (d) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hak pekerja/buruh, yaitu:

“...istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.”

d) Cuti Bersama

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta, mengatur tentang cuti bersama yang umumnya ditetapkan menjelang hari raya besar keagamaan atau hari besar nasional.

e) Cuti Hamil dan Bersalin

Pada Pasal 82 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa pekerja wanita memperoleh hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Jika pekerja mengalami keguguran, pekerja diizinkan mendapatkan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan.

f) Cuti Penting

Pasal 93 Ayat 2 dan 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pekerja/buruh, dengan ketentuan berikut:

(1) Pekerja/buruh menikah: 3 hari

- (2) Menikahkan anaknya: 2 hari
 - (3) Mengkhitankan anaknya: 2 hari
 - (4) Membaptiskan anaknya: 2 hari
 - (5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan: 2 hari
 - (6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia: 2 hari
 - (7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia: 1 hari
- 4) Hak untuk mendapatkan THR, masa kerja pekerja yang berhak mendapatkan THR adalah minimal 1 bulan. Setelah masa kerja 1 tahun, karyawan mendapatkan THR penuh, yaitu minimal sebesar 1x upah per bulan. Sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, besaran THR dihitung secara proporsional sesuai dengan ketentuan Permenaker No. 06 Tahun 2016.

4. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

a. Latar Belakang Jaminan Sosial

Manusia dalam kehidupannya pasti menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang bersifat spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang sering disebut dengan risiko (Zainal Asikin, 2010: 98).

Risiko yang menimpa pada setiap manusia yang bersifat kolektif atau dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat dapat disebut dengan risiko fundamental, misalnya risiko politis, ekonomis, dan sosial. Namun risiko yang bersifat lebih individual dan dapat dirasakan oleh orang-perorangan dapat disebut dengan risiko khusus, misalnya risiko kegagalan, risiko terhadap diri sendiri, dan risiko terhadap harta benda. Untuk menghadapi risiko tersebut

tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya dapat mencegah atau menanggulangi terjadinya risiko tersebut, instrument atau alat tersebut adalah jaminan sosial.

Secara harfiah jaminan sosial memiliki tujuan sebagai berikut: *Social Security is a system for providing income security to deal with the contingency risk of life, sickness and maternity, employment injury, unemployment, invalidity, old age and death, the provision of medical care and the provision subsidies for family with children*” (Y N Supriadi, 2017: 6).

Menurut Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral International Social Security Association (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Training Seminar ISSA Jakarta bulan Juni Tahun 1980, menyatakan “Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak yang mana juga merepresentasikan hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Deklarasi Universal Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 tepatnya pada Pasal 22 ayat 1 menyatakan bahwa “Setiap orang sebagai anggota masyarakat berhak atas jaminan sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-

usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara.” Di negara-negara maju jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari sistem perlindungan sosial karena hampir seluruh keluarga dalam masyarakat akan tercakup oleh program jaminan sosial tenaga kerja (Daniel Perwira, Juni 2003: 1).

Secara umum dapat dikatakan bahwa Indonesia telah cukup maju dalam menyediakan pijakan yuridis bagi penyelenggaraan jaminan sosial (Mudiyono, 2002: 70). Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari hak asasi manusia telah diatur negara melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 41 ayat 1 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan dirinya secara utuh”.

Karena melihat betapa pentingnya jaminan sosial bagi suatu negara maka, pemerintah selalu berupaya untuk memberikan fasilitas yang terbaik untuk seluruh rakyatnya, agar seluruh rakyat Indonesia dapat merasakan perlindungan hukum yang diberikan oleh Negara ini (Hani Regina S, 2018: 6). Pemerintah mewujudkannya melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sistem jaminan sosial merupakan suatu bentuk program negara yang bertujuan memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Program jaminan sosial diharapkan mampu untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan penurunan pendapatan, penderitaan penyakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, pensiun.

b. Pengertian Sistem Jaminan Sosial

Sistem jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa jaminan sosial adalah instrument negara yang

dilaksanakan berguna untuk mengalihkan risiko individu secara nasional dengan dikelola sesuai asas dan prinsip dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Sistem Jaminan Sosial di Indonesia diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas kemanfaatan, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia secara garis besar diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang tersebut merupakan payung bagi pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia (Aloysius Uwiyono, 2014: 113). Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional tidak hanya fokus pada pelayanan kesehatan dengan kepesertaan wajib yang bersifat universal, melainkan juga memberikan akses kepada seluruh pekerja untuk mengikuti Jaminan Pensiun dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (JP-SJSN) guna mencegah kemiskinan lansia (H Bambang Purwoko, 2016: 75).

c. Aspek Tujuan dan Kemanfaatan Sistem Jaminan Sosial

Pada hakikatnya program jaminan sosial mempunyai beberapa aspek tujuan serta kemanfaatan antara lain:

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi masyarakat.
- 2) Merupakan penghargaan kepada masyarakat sebagai warga negara yang harus dijamin kehidupannya oleh negara.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab sekaligus bentuk kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, dengan mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta. Hal tersebut mendiskripsikan tujuan negara

melalui usahanya untuk mengimplementasikan program jaminan pada setiap lapisan masyarakat.

Sentanoe Kertonegoro (1982: 72) telah menjelaskan bahwa negara telah melaksanakan program jaminan sosial melalui usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja yang merupakan inti dari tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.

d. Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional

Program Jaminan Sosial dalam keberjalanannya harus menerapkan prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, berikut penjelasannya:

1) Prinsip Kegotongroyongan

Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan yang berarti peserta dapat saling membantu dan atau bahu-membahu antara satu sama lain. Hal ini dapat terwujud karena kepersertaan SJSN yang bersifat wajib dan pembayaran iuran sesuai dengan tingkat gaji (upah) sehingga dapat terwujud keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

2) Prinsip Nirlaba

Prinsip nirlaba yang dimaksud pengelolaan dana oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana yang dikumpulkan dari masyarakat adalah dana amanat sehingga hasil pengembangannya akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan seluruh peserta.

3) Prinsip Keterbukaan

Prinsip keterbukaan yang dimaksud adalah untuk mempermudah akses informasi yang benar bagi masyarakat

untuk mengetahui mengenai sistem-sistem dalam program jaminan sosial.

4) Prinsip Kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta diproses secara hati-hati, cermat, teliti, guna menjaga keamanan dan ketertiban.

5) Prinsip Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang mana hasilnya benar akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

6) Prinsip Portabilitas

Prinsip portabilitas jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan kepada peserta meskipun peserta berpindah pekerjaan (mutasi) atau berpindah tempat tinggal (domisili) dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

7) Prinsip Kepersertaan Wajib

Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat memperoleh perlindungan hukum melalui jaminan sosial. Meskipun kepersertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, namun penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah, serta pertimbangan kelayakan penyelenggaraan program yang semuanya dilakukan secara bertahap. Tahapan pertama dimulai dari pekerja disektor formal, bersamaan dengan itu sector informal dapat menjadi peserta secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dapat mencakup seluruh rakyat.

8) Prinsip Dana Amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan dana titipan kepada badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya

dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan dan kesejahteraan peserta.

9) Prinsip Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial

Prinsip yang dimaksud adalah prinsip pengelolaan hasil berupa keuntungan dari pemegang saham yang dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta jaminan sosial.

5. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

a. Sejarah Pengaturan mengenai BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) melalui proses yang cukup panjang, dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952 juncto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Kemudian setelah melalui banyak hal, diundangkan Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dengan transformasi lembaga tersebut menjadi BPJS maka diikuti pula pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas termasuk hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja (Putu Intan, dkk., 2016: 6). BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1

Juli 2015. Hingga sekarang dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan juga kesejahteraan masyarakat Indonesia. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html> diakses tanggal 24 Oktober 2018 pukul 14.57 WIB). Adanya rangkaian peraturan seperti tersebut di atas, disamping merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan layanan secara umum, juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalkan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah (Ashabul Kahfi, 2016: 59).

b. Sejarah Pengaturan mengenai BPJS Kesehatan

Kesehatan merupakan unsur penting di didalam kehidupan manusia yang wajib dipenuhi guna menunjang setiap kegiatan sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan jasmani (Ramadhana Syahputra, 2017: 1). Oleh karenanya jaminan kesehatan di Indonesia sudah ada sejak zaman kolonial Belanda. Dan setelah kemerdekaan, pada tahun 1949, setelah pengakuan kedaulatan oleh Pemerintah Belanda, upaya untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta keluarga, tetap dilanjutkan. Prof. G.A. Siwabessy, selaku Menteri Kesehatan yang menjabat pada saat itu, mengajukan sebuah gagasan untuk perlu segera menyelenggarakan program asuransi kesehatan semesta (universal health insurance) yang saat itu mulai diterapkan di banyak negara maju dan tengah berkembang pesat.

Pada saat itu kepesertaannya baru mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya saja. Namun Siwabessy yakin suatu hari nanti, klimaks dari pembangunan derajat

kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui suatu sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga bangsa ini. Pada 1968, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya. Selang beberapa waktu kemudian, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984. Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan berubah status dari sebuah badan di lingkungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN, yaitu PERUM HUSADA BHAKTI (PHB), yang melayani jaminan kesehatan bagi PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya. Pada tahun 1992, PHB berubah status menjadi PT Askes (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992. PT Askes (Persero) mulai menjangkau pekerja BUMN melalui program Askes Komersial.

Pada Januari 2005, PT Askes (Persero) dipercaya pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin (PJKMM) yang selanjutnya dikenal menjadi program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sebanyak 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat. PT Askes (Persero) juga menciptakan Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum (PJKMU), yang ditujukan bagi masyarakat yang belum tercover oleh Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Hingga saat itu, ada lebih dari 200 kabupaten/ kota atau 6,4 juta jiwa yang telah menjadi peserta PJKMU. PJKMU adalah Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda) yang pengelolaannya diserahkan kepada PT Askes (Persero). Langkah menuju cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan resmi beroperasinya BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2014,

sebagai transformasi dari PT Askes (Persero). Hal ini berawal pada tahun 2004 saat pemerintah mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta menunjuk PT Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT Askes (Persero) pun berubah menjadi BPJS Kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan yang berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah (Suhartoyo, 2018: 50). Melalui Program Jaminan Kesehatan Nasional-Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, negara hadir di tengah kita untuk memastikan seluruh penduduk Indonesia terlindungi oleh jaminan kesehatan yang komprehensif, adil, dan merata. (<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4> diakses tanggal 21 Desember 2018 pukul 08.39 WIB).

c. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum public yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Secara garis besar, jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri (Siti Ummu Adillah, dkk., 2015: 560). Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial bertujuan untuk membantu menjalankan salah satu misi negara untuk memenuhi hak setiap warga negaranya atas jaminan sosial melalui pelaksanaan program jaminan sosial dengan menyelenggarakan program yang bertujuan untuk memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

d. Tujuan dan Manfaat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Tujuan serta manfaat dari program jaminan sosial dari BPJS bagi masyarakat adalah:

- 1) Memberi kemudahan akses pelayanan kepada seluruh peserta disetiap jaringan secara menyeluruh dengan menjembatani masyarakat melalui pemberian fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan pemenuhan jaminan sosial oleh BPJS.
- 2) Mendorong peningkatan pelayanan yang berstandar bagi peserta yang tidak secara berlebihan sehingga nantinya mampu untuk mengendalikan mutu dan biaya pelayanan.
- 3) Menyelenggarakan pengelolaan keuangan negara melalui BPJS menjadi transparan dan akuntabel.

e. Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam hal fungsi BPJS telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS disebutkan fungsi BPJS adalah sebagai berikut:

Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan sosial terhadap pekerja yang mana meliputi: jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun, sedangkan fungsi BPJS Kesehatan pada dasarnya adalah menyelenggarakan program jaminan sosial berkaitan dengan kesehatan.

f. Tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam hal memfungsikan program jaminan sosial, tentu terdapat tugas-tugas yang menjadi kewajiban BPJS berikut tugas BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- 2) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- 3) Menerima bantuan iuran dari Pemerintah.
- 4) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
- 5) Mengumpulkan dana dan mengolah data peserta program jaminan sosial.
- 6) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- 7) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Tugas pendaftaran kepersertaan dapat dilakukan secara pasif dalam arti menerima pendaftaran atau secara aktif dalam arti mendaftarkan peserta.

g. Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Dalam hal melaksanakan tugasnya, BPJS juga memiliki beberapa wewenang sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah sebagai berikut:

- 1) Menagih pembayaran Iuran.
- 2) Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.

- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
- 4) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 5) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- 6) Mengenaikan sanksi administrative kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- 7) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 8) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan menagih iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan atau kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administrative yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum public, sedangkan program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

h. Prinsip Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada dasarnya sesuai dengan apa yang telah dirumuskan oleh Undang-Undang Nomor

40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam pasal 19 yang mana intinya adalah jaminan diselenggarakan secara nasional, berdasar prinsip asuransi sosial, prinsip ekuitas. Berikut penjelasan mengenai prinsip sosial:

- 1) Kegotongroyongan antara si kaya dan si miskin, yang sehat dan yang sakit, yang tua dan yang muda, serta yang berisiko tinggi dan rendah.
- 2) Kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif.
- 3) Iuran berdasarkan presentase upah atau penghasilan.
- 4) Bersifat nirlaba.

Sedangkan prinsip ekuitas penjelasannya adalah kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan yang terikat dengan besaran iuran yang dibayarkan, dalam hal ini kesamaan yang dimaksud yaitu jangkauan financial pada pelayanan yang merupakan bentuk program dari jaminan sosial.

i. BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan Sebagai Penyelenggara Jaminan Sosial Pekerja

a) BPJS Ketenagakerjaan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai badan hukum public yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mana memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik sektor formal maupun informal. Perlindungan yang diberikan berupa: Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP). Pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek (perseroan) telah dibubarkan tanpa likuidasi dan semua asset, liabilitas serta hak dan kewajiban hukum dari PT Jamsostek secara sah berpindah menjadi kewenangan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi tanggal 1 Juli 2015.

Sedangkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan, Pekerja beserta keluarganya dan Badan Usaha lainnya ataupun rakyat biasa. Perluasan jaminan kesehatan memberikan manfaat dalam mengurangi kendala biaya ketika mengakses pelayanan kesehatan serta melindungi rumah tangga dari pengeluaran katastrofik dan kemiskinan akibat pengeluaran pelayanan kesehatan (Haerawati Idris, dkk., 2015: 138). BPJS Kesehatan bersama BPJS Ketenagakerjaan (dahulu bernama Jamsostek) merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014.

Dalam hal ini perubahan-perubahan tersebut telah menyesuaikan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional telah menjelaskan mengenai dasar hukum berlakunya BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan, yang mana substansinya adalah sebagai berikut:

- a) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan undang-undang.
- b) Sejak berlakunya undang-undang ini, badan penyelenggara jaminan sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut undang-undang ini.
- c) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah:

- (1) Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);
- (2) Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);
- (3) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) dan;
- (4) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES);

Dalam pelaksanaan peraturan tersebut disesuaikan dengan peraturan terbaru mengenai penyelenggara jaminan sosial untuk pekerja, yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program, yaitu: jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun serta BPJS Kesehatan yang menyelenggarakan jaminan kesehatan, yang hal tersebut sesuai peraturan sebelumnya.

j. Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan

1) Program BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan yang telah resmi beroperasi penuh mulai 1 Juli 2015 menyelenggarakan 4 (empat) program, diantaranya program : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, yang melengkapi jaminan sosial yang sudah diselenggarakan di Indonesia, berikut penjelasan lebih rinci mengenai program tersebut:

a) Program Jaminan Hari Tua

Program ini merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap risiko yang akan

hadir di usia tua, pada saat produktivitas pekerja sudah menurun, yang akan menjadi tabungan ketika pekerja memasuki masa pensiun yaitu diumur 56 Tahun atau meninggal dunia, dan cacat total tetap. Rincian iurannya: Iuran JHT setiap bulan 5,7% dari total gaji yang diterima pekerja dengan rincian 2% diterima pekerja dan 3,7% dibayar oleh perusahaan atau pengusaha. JHT juga bisa diambil sebagian jika peserta mencapai kepesertaan selama 10 tahun dengan ketentuan:

- (1) Diambil 10% dari total saldo sebagai persiapan pensiun
- (2) Diambil 30% dari total saldo untuk keperluan KPR (perumahan)

Namun perlu diketahui bahwa pengambilan sebagian tersebut hanya bisa dilakukan sekali selama menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Jika peserta JHT meninggal dunia, maka manfaat JHT akan diberikan kepada ahli waris dari peserta, yaitu: Suami/ istri, Anak, Orang tua, cucu, Saudara Kandung, Mertua, Pihak yang ditunjuk pada wasiat.

b) Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Program ini memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik saat bekerja maupun dalam perjalanan berangkat hingga pulang kerja dan juga penyakit akibat lingkungan kerja. Program tersebut memberikan layanan kesehatan, santunan uang (penggantian biaya transportasi), sementara tidak mampu bekerja (STMB), cacat, kematian dan biaya pemakaman. Rincian iurannya: Iuran JKK bervariasi mulai dari 0,24% hingga 1,74% yang mana hal tersebut tergantung tingkat risiko dalam lingkungan kerja. Dalam hal tingkat risiko tersebut akan dievaluasi setiap 2 tahun sekali.

c) Program Jaminan Kematian

Program yang memberikan jaminan bagi pekerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja sekaligus memberikan santunan bagi keluarga yang ditinggalkan. Program tersebut memberikan jaminan yang akan diterima ahli waris berupa santunan sekaligus Rp 16 juta, santunan berkala Rp 4,8 juta, biaya pemakaman Rp 3 juta. Bagi peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan sekurang-kurangnya telah memiliki masa iuran 5 tahun, maka akan diberikan beasiswa pendidikan kepada anak sebesar Rp 12 juta. Rincian Iurannya: Iuran JKM sebesar 0,3% dari total gaji sebulan bagi peserta penerima upah dan iuran sebesar Rp 6.800,- bagi peserta bukan penerima upah.

d) Program Jaminan Pensiun

Program yang bertujuan untuk memberikan kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah memasuki usia pensiun, cacat total tetap dan meninggal dunia. Rincian Iurannya: Iuran untuk program jaminan pensiun sebesar 3% dari total gaji setiap bulan yang terdiri dari 2% dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja dan 1% dibayar oleh peserta melalui system potong gaji setiap bulan. Iuran dibayarkan selambat-lambatnya tanggal 15 setiap bulannya, jika terjadi keterlambatan maka dikenakan denda 2% setiap bulan keterlambatan. Berikut macam-macam pensiun:

- (1) Pensiun Hari Tua, diberikan uang tunai bulanan kepada peserta yang telah memenuhi masa iuran minimal 15 tahun atau 180 bulan, dimulai sejak masa usia pensiun hingga meninggal dunia.

- (2) Pensiun Cacat, diberikan uang tunai bulanan kepada peserta yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan maupun penyakit hingga peserta meninggal dunia atau sampai peserta mampu bekerja kembali.
- (3) Pensiun Janda/Duda, diberikan uang tunai bulanan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi. Syaratnya peserta telah memiliki masa iuran 15 tahun.
- (4) Pensiun Anak, diberikan uang tunai bulanan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak) sampai dengan usia anak mencapai 23 tahun, atau sampai menikah atau bekerja.
- (5) Pensiun Orang Tua, diberikan kepada orang tua peserta lajang jika masa iuran kurang dari 15 tahun.
- (6) Lumpsum diberikan jika peserta memasuki masa pensiun, namun masa iuran belum mencapai 15 tahun. Diberikan berupa uang tunai hasil akumulasi total iuran ditambah hasil pengembangannya.

e) Program BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014 menyelenggarakan program jaminan kesehatan, yang memberikan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan program pelayanan kesehatan terbaru yang sistemnya menggunakan sistem asuransi, untuk pekerja programnya tentu berbeda dengan masyarakat umum. Pekerja Penerima Upah (PPU) Badan Usaha Swasta dikenai tarif premi BPJS Kesehatan sebesar 5% dari upah per bulan. Antara JKN dan BPJS tentu berbeda. JKN merupakan nama programnya, sedangkan BPJS merupakan badan penyelenggaranya yang kinerjanya nanti diawasi oleh DJSN (Dewan Jaminan Sosial Nasional). Singkatnya, Jaminan Kesehatan Nasional

diselenggarakan oleh BPJS menggantikan program jaminan kesehatan yang dulunya diselenggarakan oleh PT Askes dan juga PT Jamsostek.

k. Hubungan Hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Peserta

Hubungan hukum penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Ketenagakerjaan dengan para pesertanya dalam hal ini pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan yang menjadi tempat bekerja. BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu: Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja, dan Peserta Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Sesuai dengan jenisnya, BPJS dengan peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja terdiri dari pekerja sector formal dan non mandiri yang artinya tergabung dalam perusahaan, yang termasuk dalam jenis Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja adalah: Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara Nasional Indonesia/ Kepolisian Republik Indonesia (TNI/POLRI), Pensiunan (PNS/TNI/POLRI), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Pegawai Swasta, Yayasan, Joint Venture, dan lain sebagainya yang mana nantinya akan mendaftarkan diri beserta para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan (Sulastomo, 2011: 12-14).

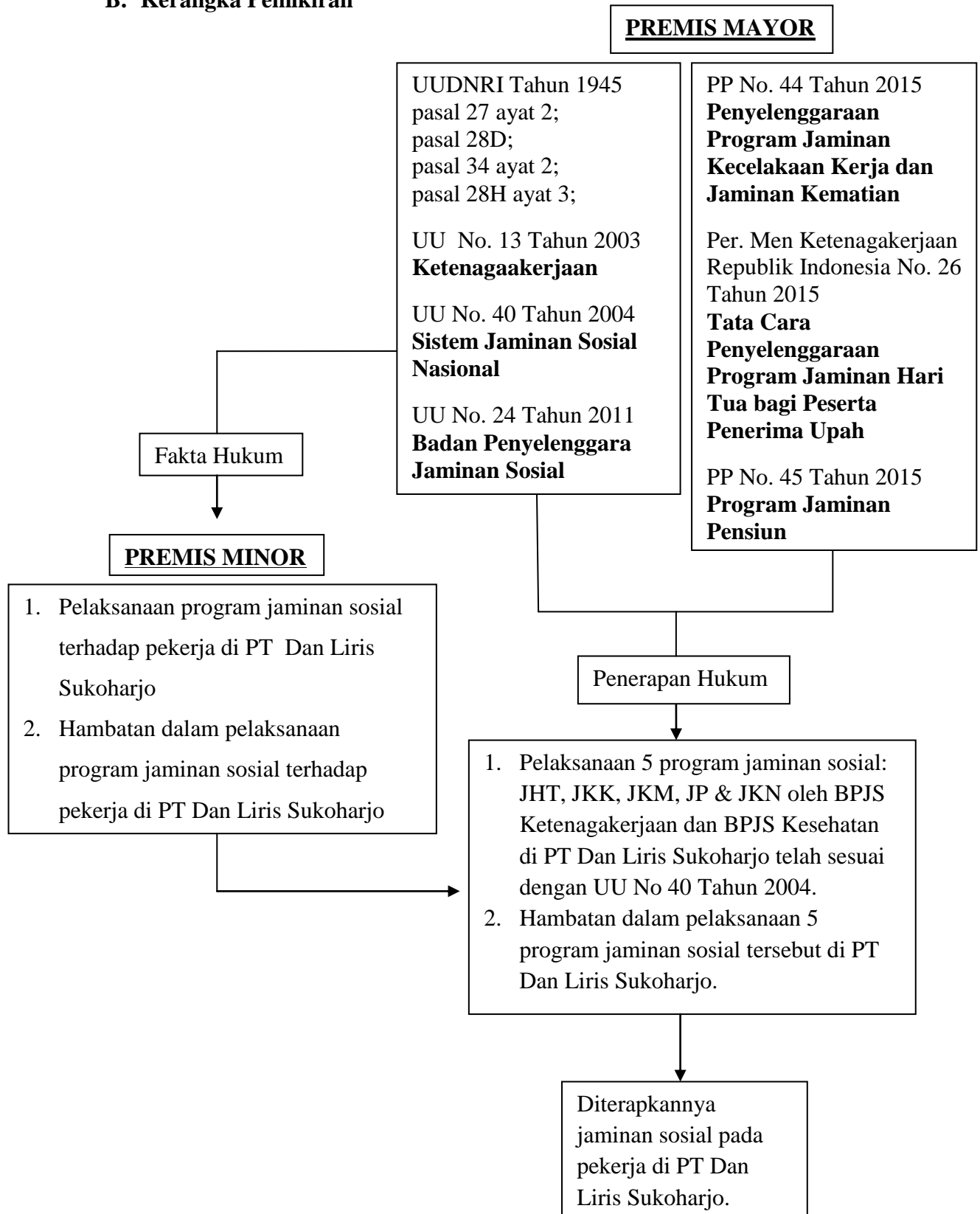
Hubungan hukum terjadi setelah pendaftaran yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan terikatnya peserta untuk mendapatkan pelayanan melalui program-program utama dari BPJS Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Program jaminan kecelakaan kerja, hubungan hukumnya melalui pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai tiba kembali ke tempat tinggal atau menderita penyakit yang mana disebabkan oleh pekerjaan yang dikerjakan. Bila pekerja mendapati kecelakaan kerja saat sedang bekerja, maka

hal tersebut sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab pihak BPJS Ketenagakerjaan. Berikut hal-hal yang ditanggung: biaya transportasi, biaya pengobatan, santunan cacat, santunan kematian.

- 2) Program jaminan kematian, hubungan hukumnya melalui pemberian kepada ahli waris pekerja yang mana pekerja sebagai peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Sehingga jika ada peserta yang meninggal dunia, pihak BPJS bertanggung jawab memberikan santunan kepada keluarga yang ditinggalkan dalam hal ini ahli waris ditambah biaya pemakaman.
- 3) Program jaminan pensiun, hubungan hukumnya melalui pemberian sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total maupun tetap, atau diberikan pada ahli waris jika peserta yang bersangkutan telah meninggal dunia.
- 4) Program jaminan hari tua, hubungan hukumnya melalui penyelenggaraan system iuran yang ditanggung oleh pekerja. Jaminan Hari Tua iurannya dibayarkan sebesar yang telah terkumpul selama menjadi peserta, diakumulasikan dengan hasil pengembangan diatas bunga umum perbankan dan iuran yang dibayarkan tidak dikenai biaya administrasi potongan.
- 5) Program Jaminan Kesehatan, hubungan hukumnya melalui Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diberikan mencakup pelayanan pencegahan dan pengobatan termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis. Seperti misalnya untuk pelayanan pencegahan (promotif dan preventif).

B. Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Kerangka pemikiran penulis diatas menjelaskan tentang alur pemikiran penulis dalam menganalisis, menjabarkan, dan menemukan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini, yaitu mengenai pelaksanaan program jaminan sosial di PT Dan Liris Sukoharjo.

Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, setiap orang berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui jaminan sosial. Dalam hal ini pekerja yang merupakan pelaku pembangunan ketenagakerjaan bagi negara melalui daya kerjanya, telah disediakan fasilitas maupun sistem yang mampu mewujudkan terlaksananya jaminan sosial tersebut yaitu melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan hukum public yang berfungsi menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia melalui peraturannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dengan pembentukan program-program jaminan sosial yaitu: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, Jaminan Kesehatan yang umunya untuk masyarakat Indonesia, dan khususnya untuk para pekerja.

PT Dan Liris Sukoharjo sebagai salah satu pabrik textile terbesar di Sukoharjo, didukung oleh banyak pekerja yang dalam masa pengabdianya memerlukan perlindungan akan risiko maupun masa depan yang tidak dapat dijangkau pekerja. Maka dari itu dilaksanakanlah program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai pihak yang menjembatani perusahaan dalam memberikan pemenuhan akan perlindungan pekerja. Oleh karenanya penulis ingin mengetahui bagaimana upaya pelaksanaan serta hambatan apa saja yang dihadapi PT Dan Liris Sukoharjo dalam memberikan pemenuhan akan jaminan sosial yang dilaksanakan dengan ketentuan terbaru oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi PT Dan Liris Sukoharjo

1. Sejarah PT Dan Liris Sukoharjo

PT Dan Liris Sukoharjo merupakan anak perusahaan dari Keris Group yang didirikan oleh Kasoem Tjokrosaputro, yang merupakan perintis serta pendiri pertama PT Batik Keris pada tahun 1946. Tjokrosaputro mengawali usaha industri rumahan, dengan menjual batik dari rumah ke rumah (*door to door*) di kota Solo, Jawa Tengah tahun 1920. Seiring dengan perkembangan usaha, muncul ide untuk memberikan nama bagi usaha yang dijalankan dengan tetap menjunjung atau menyiratkan kebudayaan Jawa, dan dipilihlah nama Keris. Kasom Tjokrosaputro kemudian melebur bisnis tersebut menjadi perusahaan swasta yaitu PT Batik Keris. Setelah beliau meninggal pada 29 Desember 1976, usaha ini diteruskan dan dijalankan oleh putranya yang bernama Handiman Tjokrosaputro. Kemudian pada tahun 1970 Handiman Tjokrosaputro, sebagai keturunannya mengembangkan bisnis ke bidang produksi tekstil. Karena nama sebuah perusahaan memiliki arti yang sangat penting, keluarga mengambil keputusan untuk menamai perusahaan baru tersebut dengan nama Dan Liris, yang diambil dari kata bahasa Jawa Udan Liris yang berarti hujan rintik-rintik atau gerimis.

Seperti gerimis yang turun di awal musim hujan, merupakan hujan rintik-rintik yang ajeg berkesinambungan dan sangat bagus untuk menumbuhkan benih yang ditabur oleh para petani, agar menjadi tumbuhan yang kuat serta kokoh. Demikian halnya diharapkan dengan bisnis Dan Liris yang menumbuhkembangkan kesejahteraan para pekerjanya, stakeholdernya atau para pemegang saham maupun rekanan dan masyarakat pada umumnya, serta warga di sekitar lokasi pabrik pada khususnya.

Beliau Handiman Tjokrosaputro yang merintis perusahaan sampai beliau meninggal pada tanggal 12 Desember 2006. Sekarang, setelah 41

tahun, di bawah bimbingan Komisaris Utama, I.P. Elizabeth Sindoro, istri almarhum Handiman Tjokrosaputro, tongkat kepemimpinan telah diserahkan kepada generasi ketiga Michelle Tjokrosaputro, dimulai hanya dengan Divisi Penenunan (*Weaving*) pada tanggal 25 April 1974, Dan Liris dengan cepat mengembangkan usahanya ke pemintalan (*spinning*), pencelupan dan pewarnaan (*dyeing*), penyempurnaan (*finishing*), pencetakan tekstil bermotif (*printing*), serta pembuatan pakaian jadi (*garment*) pada tahun 1976.

Perusahaan yang terletak di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, telah meningkatkan mutu dan kualitas yang dihasilkan melalui penggunaan mesin-mesin dengan teknologi canggih. Setiap tahunnya PT Dan Liris Sukoharjo memproduksi hingga 80.000 ball benang tenun, baik untuk mencukupi permintaan lokal maupun ekspor. Dalam hal ekspor impor produk yang dihasilkan oleh PT Dan Liris Sukoharjo telah menempati posisi yang dominan didunia perdagangan dan telah melayani portofolio klien yang beragam dari merek-merek fashion terkemuka dari lebih dari 20 negara di dunia seperti Eropa, Jepang, Amerika Serikat dan Australia sebagai mitra manufaktur terpercaya yang dikenal dengan keterampilan, kendali mutu dan kesejahteraan pekerjanya.

Karena merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi tekstil dan garmen PT Dan Liris Sukoharjo memerlukan tenaga kerja dengan jumlah yang mendukung guna meningkatkan kualitas dan mutu produk. PT Dan Liris Sukoharjo pun telah dipercaya untuk memproduksi *brand* terkenal seperti Marks & Spencer, Michael Kors, Mattel, Disney, DKNY, Country Road, Ted Baker, TOMMY HILFIGER dan lain-lain yang diproduksi pada sector garmen PT Dan Liris Sukoharjo.

Kini Michelle Tjokrosaputro yang memegang pucuk kepemimpinan, membawahi kurang lebih sekitar 7.203 pekerja. Meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi PT Dan Liris Sukoharjo tetap mampu mempertahankan pertumbuhan perusahaan dengan visi yang

progresif dan dengan tetap mengimplementasikan pendekatan yang proaktif serta budaya kolaboratif, seperti yang digambarkan oleh moto perusahaan “Maju Bersama Menjadi Yang Terbaik”.

2. Latar Belakang Pendirian PT Dan Liris Sukoharjo

Latar belakang berdirinya PT Dan Liris Sukoharjo adalah sejak lahir orde baru 1966 terbukalah cakrawala bagi kehidupan sosial ekonomi bangsa Indonesia. Pada saat itu pemerintah memberi kesempatan yang sangat luas bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia baik itu yang berasal dari penanaman modal asing (PMA) ataupun penanaman modal dalam negeri (PMDN). Sejak adanya kebebasan investor untuk menanamkan modal tersebut, usaha yang dulunya merupakan Keris Group diubah menjadi PT Batik Keris. Sejak saat itu permintaan dari konsumen terhadap produk yang dikeluarkan PT Batik Keris semakin banyak dan bahkan meningkat dari waktu ke waktu. Agar PT Batik Keris dapat memenuhi semua permintaan dari konsumennya, serta guna mengantisipasi jika terjadi fluktuasi harga bahan baku di pasaran, maka PT Batik Keris mendirikan perusahaan pemasok bahan baku tekstil dan batik yaitu PT Dan Liris Sukoharjo.

3. Visi dan Misi PT Dan Liris Sukoharjo

a. Visi dari PT Dan Liris Sukoharjo adalah sebagai berikut :

PT Dan Liris Sukoharjo bertekad untuk membahagiakan semua pemangku kepentingan, yaitu pemegang saham, pelanggan, pekerja, rekanan dan masyarakat.

b. Misi dari PT Dan Liris Sukoharjo adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi ketenangan pemegang saham dengan memastikan kondisi perusahaan yang sehat dan maju, baik secara keuangan dan produktivitas.
- 2) Memuaskan pelanggan melalui baiknya pelayanan, kualitas, inovasi dan harga.
- 3) Membahagiakan pekerja dengan menjamin kesejahteraan dan keamanan bekerja.

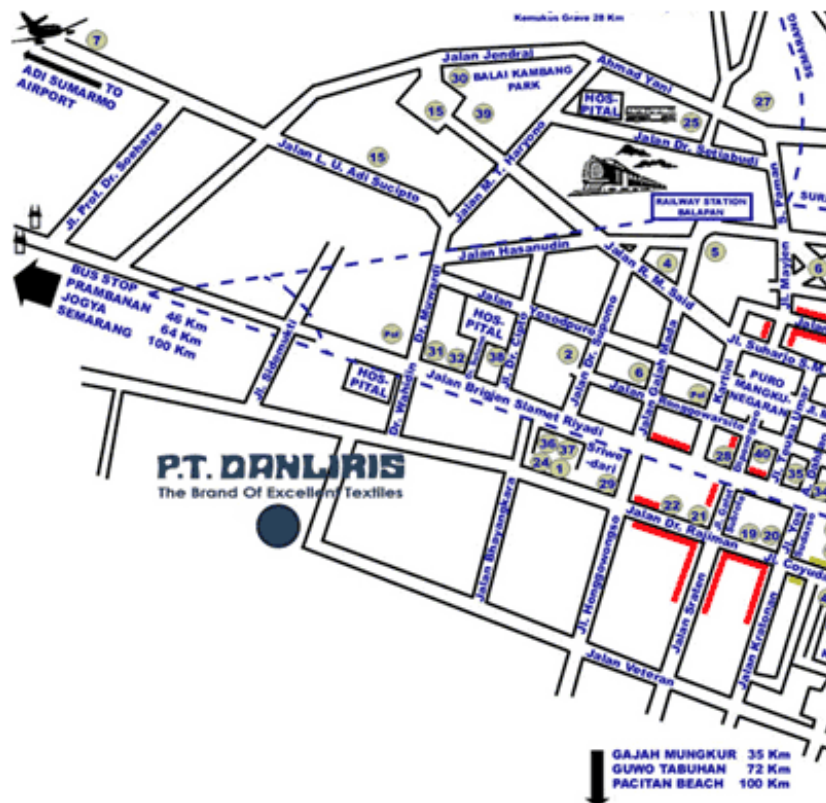
- 4) Membahagiakan masyarakat sekitar dengan keberadaan Dan Liris, juga melalui aktivitas sosial/ program untuk masyarakat.
- c. Sasaran ataupun Target yang menjadi tujuan PT Dan Liris Sukoharjo adalah:
 - 1) Menjadi perusahaan tekstil/garment yang terbaik di dunia dengan produk pakaian jadi yang terbaik dengan bahan dasar *cotton* (*cotton & TC*) pada 2020 atau *Be the best cotton (cotton & TC) shirt maker by 2020*.
 - 2) Membuat kehidupan pekerja dan masyarakat sekitar menjadi lebih layak dalam 5 tahun.

4. Letak dan Kondisi Geografis PT Dan Liris Sukoharjo

Gambaran umum wilayah penelitian guna memberikan deskripsi kondisi geografis serta demografis wilayah penelitian ini yaitu Industri Tekstil Dan Liris yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Kecamatan Grogol, Desa Banaran. Berikut adalah letak dan data geografisnya Desa Banaran yang berada di Kecamatan Grogol sebagai tempat maupun lokasi PT Dan Liris Sukoharjo berdiri, yang berbatasan dengan beberapa daerah, yaitu:

- a. Sebelah Utara :Kota Surakarta.
- b. Sebelah Timur :Kecamatan Mojolaban, Polokarto, dan Bendosari.
- c. Sebelah Tenggara :Kecamatan Sukoharjo.
- d. Sebelah Selatan :Kabupaten Klaten.
- e. Sebelah Barat :Kecamatan Baki.

Kecamatan Grogol memiliki luas 21,97 Km² dan mempunyai ketinggian 89 Meter DPL. Kecamatan ini mempunyai penduduk total 102.307 Jiwa dengan rincian jumlah populasi laki-laki 50.948 Jiwa dan untuk populasi wanita 51.359 Jiwa. Jarak Desa Banaran, Kecamatan Grogol dari pusat Kabupaten Sukoharjo sejauh 8 Km, sedangkan jarak dari pusat Kota Surakarta hanya 2 Km sebagaimana yang telah dijelaskan pada peta lokasi.



Gambar 1. Peta Lokasi

5. Profil PT Dan Liris Sukoharjo

PT Dan Liris Sukoharjo mengirimkan produk-produk berkualitas dunia ke pasar internasional, ke lebih dari 20 negara di 5 benua, dan juga ke pasar domestik. PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan tekstil mempunyai lima bagian penting yaitu bagian *spinning*, bagian *weaving*, bagian *finishing* dan *printing*, serta bagian *garment*, oleh karena itulah PT Dan Liris Sukoharjo memerlukan bantuan dari banyak pekerja dalam proses perkembangannya. Kantor pusat PT Dan Liris Sukoharjo berada pada satu wilayah di PT Dan Liris Sukoharjo. Berikut disajikan profil perusahaan dari PT. Dan Liris :

- a. Alamat :Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, 57193, Jawa Tengah, Indonesia
- b. Telepon : (0271) 714400, 740888
- c. Fax : (0271) 735222, 740777
- d. Tahun Didirikan : 1974

- e. Operasi :Penuh Vertikal
- f. Jumlah Pekerja :7.203 Orang
- g. Luas Tanah :550.000 M²
- h. Area Pabrik :400.000 M²

6. Prosedur Perekrutan Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo

Berikut ini merupakan prosedur perekrutan pekerja yang terbagi menjadi beberapa tahap, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Tahap pemanggilan calon pekerja untuk tes.
- b. Tahap pelaksanaan tes psikotes
- c. Tahap pelaksanaan tes wawancara
- d. Tahap pelaksanaan tes kesehatan

Untuk pekerja yang bekerja di unit *garment*, akan melalui latihan melalui BLK (balai latihan kerja) sedangkan pekerja yang bekerja di unit lain akan melalui pelatihan di unit-unit tersebut.

7. Pembagian Jam Kerja Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo

Pada pembagian jam kerja di PT Dan Liris Sukoharjo dibagi menjadi 2, yaitu sistem *shift* dan sistem *day-shift*. Untuk bagian operator produksi, pembagian kerja digunakan sistem *shift*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. *Shift* 1, bekerja dari pukul 06.00 - 14.00 WIB
- b. *Shift* 2, bekerja dari pukul 14.00 - 22.00 WIB
- c. *Shift* 3, bekerja dari pukul 22.00 - 06.00 WIB

Sedangkan untuk pekerja *day-shift*, jam kerja untuk hari senin-kamis yaitu 08.00-16.00 WIB (istirahat pukul 12.00-13.00 WIB), jumat yaitu 08.00-16.30 WIB (istirahat pukul 11.30-13.00 WIB), sedangkan hari sabtu yaitu 08.00-13.00 WIB.

8. Fasilitas yang Diterima oleh Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo

PT Dan Liris Sukoharjo memiliki prinsip bahwa pekerja memegang peranan terpenting dalam setiap industri. Untuk memastikan pekerja dapat bekerja dengan optimal, PT. Dan Liris berusaha memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati oleh seluruh pekerja. Berikut

merupakan fasilitas yang disediakan PT Dan Liris Sukoharjo untuk pekerjanya:

a. Jaminan Sosial

Program jaminan sosial ini untuk pekerja dan ada juga yang untuk keluarga pekerja, semua pekerja terdaftar dalam program Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan juga Jaminan Pensiun, beserta Jaminan Kesehatan.

b. Poliklinik

PT Dan Liris Sukoharjo menyediakan poliklinik perusahaan dengan fasilitas yang cukup lengkap, seperti poliklinik gigi dan pemeriksaan ibu hamil. Poliklinik ini didukung tenaga dokter serta perawat profesional yang menjamin setiap permasalahan kesehatan pekerja dapat dilayani dengan baik.

c. Pusat Konseling

Untuk memberikan rasa nyaman bagi pekerja dalam melakukan tugas pekerjaannya, perusahaan menyediakan fasilitas konseling dengan bantuan tenaga psikolog profesional, dimana pekerja dapat dengan bebas mencurahkan semua permasalahan yang dihadapi baik masalah keluarga maupun masalah pekerjaan, sehingga diharapkan dapat mengurangi beban psikologis pekerja, untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

d. Ruang Laktasi

Ruang Laktasi dibuat dengan tujuan memberikan rasa nyaman bagi pekerja perempuan yang masih dalam masa menyusui. Ruang Laktasi dilengkapi dengan botol ASI dan juga lemari pendingin agar ASI dapat dibekukan dan tidak terbuang percuma, sehingga tetap dapat diberikan kepada balita saat kembali ke rumah.

e. Perpustakaan

Perusahaan memberikan fasilitas Perpustakaan dengan buku-buku bacaan yang terkait dengan dunia Tekstil maupun juga pengetahuan umum dan motivasi. Diharapkan dengan adanya

Perpustakaan dan koleksi buku-buku yang ada di dalamnya akan memperluas wawasan pekerja dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

f. Pendidikan

Dukungan finansial bagi pekerja yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi serta inhouse training yang rutin diadakan untuk meningkatkan kompetensi pekerja.

g. Bus antar-jemput pekerja

Fasilitas antar jemput pekerja memudahkan pekerja dalam hal berangkat maupun pulang bekerja, fasilitas ini juga sangat bermanfaat terutama bagi pekerja yang bekerja *shift* malam.

h. Kantin

Terdapat sebuah kantin yang disediakan oleh PT Dan Liris Sukoharjo yang menjual beberapa jenis makanan *ringan* maupun makanan berat. Di dalam kantin tersedia meja dan kursi dengan jumlah yang memadai.

i. Toilet

Toilet tersebar dengan jumlah yang merata pada semua unit dan bangunan di PT Dan Liris Sukoharjo. Toilet difasilitasi dengan kloset jongkok, keran (sumber air), ember, gayung dan sabun cuci tangan.

j. Area parkir

Kebanyakan pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo menggunakan alat transportasi sendiri. Oleh karena itu perusahaan menyediakan tempat parkir roda empat dan roda dua yang disediakan dibagian terdekat dari tiap unit disemua unit PT Dan Liris Sukoharjo.

k. *Safety Tools*

PT Dan Liris Sukoharjo selalu memperhatikan keselamatan dari para pekerjanya, sehingga perusahaan menyediakan alat-alat pengaman saat bekerja (*safety tools*). Untuk semua pekerja memperoleh masker, penutup kepala (bagi perempuan) dan penutup telinga untuk yang bekerja bagian *Ring Frame*.

l. Fasilitas Komunikasi

Untuk beberapa pekerja yang memiliki *job desk* yang mengharuskan pekerja untuk berhubungan dengan pihak luar ataupun pekerja yang memiliki kesibukan tinggi, PT Dan Liris Sukoharjo memberikan fasilitas komunikasi berupa telepon di tiap-tiap unit.

m. Tempat ibadah

Fasilitas mushola disediakan disetiap unit, dan di dalam masing-masing unit, terdapat beberapa titik ruangan mushola. Pekerja dapat menunaikan kewajiban beribadahnya meskipun jauh dari tempat ibadah.

n. Tunjangan Hari Raya (THR)

Menjelang hari raya Idul Fitri setiap setahun sekali perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan sesuai dengan Peraturan Menteri No.04/Men/1994 tentang pemberian tunjangan hari raya.

o. Balai Latihan Kerja

Perusahaan menyadari pentingnya kepastian arus hasil produksi yang lancar, berarti tidak hanya mesin yang harus beroperasi dengan baik, namun juga harus dilengkapi dengan pekerja yang handal. Oleh karena itu, Balai Latihan Kerja (BLK) telah dibentuk pada tahun 2007 dan sejak diresmikan, lebih dari 8.500 pekerja telah dilatih di pusat pelatihan ini untuk memenuhi kebutuhan semua divisi. BLK bekerja sama dengan berbagai Asosiasi seperti Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), Program Nasional untuk Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), dan Kementerian Perindustrian.

B. Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Pada Pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo

1. Jumlah Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo yang Diikutkan Sebagai Peserta Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan

PT Dan Liris Sukoharjo merupakan perusahaan besar yang kesuksesannya dapat dibuktikan dengan hasil produksinya yang sudah sampai ditangan manca negara seperti Eropa, Jepang, Amerika Serikat dan Australia baik melalui investor yang bekerjasama langsung dengan perusahaan, maupun melalui pembelian oleh turis asing yang kebetulan membeli produk hasil PT Dan Liris Sukoharjo ketika berkunjung ke dalam negeri. Karena tuntutan akan tingginya permintaan hasil produksi maka perusahaan terus menambah kualitas melalui teknologi yang canggih baik alat maupun mesin produksi dan juga tidak terlepas dari upaya penambahan pekerja guna menunjang jalannya produksi, sehingga perusahaan ini memiliki total 7.203 pekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, dari jumlah tersebut PT Dan Liris Sukoharjo membagi 2 jenis kategori pekerja yaitu Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak yang keseluruhannya terbagi dalam 6 divisi yaitu: Konveksi, Garment, Spinning, Weaving, Finishing, Printing dan sub divisi pembantu yang terbagi atas: Utility, Umum dan Gudang. Berikut daftar rincian jumlah pekerja berdasarkan divisi pekerjaan PT Dan Liris Sukoharjo:

Tabel 1. Jumlah Pekerja Per Divisi PT Dan Liris Sukoharjo

Bagian	Pria	Wanita	Total
Konveksi 1	101	12	113
Konveksi 2	81	834	915
Konveksi 3	57	1.035	1.092
Garment	65	78	143

Spinning 1	176	111	287
Spinning 2A	303	395	698
Spinning 2B	192	217	409
Weaving 1A	276	397	673
Weaving 1B	159	217	376
Weaving 2	371	770	1.141
Finishing	299	234	533
Printing	191	53	244
Utility	173	5	178
Umum	124	164	288
Gudang	98	15	113
Total	2.666	4.537	7.203

Sumber: PT Dan Liris Sukoharjo

Serta daftar rincian jumlah pekerja berdasarkan jenisnya pada PT Dan Liris Sukoharjo:

Tabel 2. Jumlah Pekerja Berdasar Jenis PT Dan Liris Sukoharjo

Jenis Pekerja	Jumlah Pekerja
Pekerja Tetap	6.885
Pekerja Kontrak	318
Total Pekerja :	7.203

Para pekerja tersebut mendapat upah minimum kabupaten Sukoharjo sebesar Rp 1.783.500 (satu juta tujuh ratus delapan puluh tiga

lima ratus rupiah) ditambah dengan premi dari program jaminan sosial. Secara keseluruhan pekerja tersebut telah melalui masa percobaan mengingat PT Dan Liris Sukoharjo telah terdaftar pada setiap program jaminan sosial untuk pekerja yang diselenggarakan pemerintah sejak tahun 1978 ketika program tersebut masih bernama Jamsostek maupun Askes, hingga akhirnya sekarang menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Berikut adalah jumlah pekerja yang diikut sertakan pada program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan oleh PT Dan Liris Sukoharjo:

Tabel 3. Jumlah Pekerja Terdaftar Program BPJS Ketenagakerjaan

Program	Jumlah Pekerja Terdaftar
Jaminan Hari Tua	7.203
Jaminan Kecelakaan Kerja	7.203
Jaminan Kematian	7.203
Jaminan Pensiun	7.203

Tabel 4. Jumlah Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan

Program	Terdaftar Melalui	Jumlah Pekerja Terdaftar
Jaminan Kesehatan	PT Dan Liris Sukoharjo	5.813
	Pemerintah (PBI)	1.390
	Total Pekerja:	7.203

Keterangan: Bagi pekerja PT Dan Liris Sukoharjo yang menjadi peserta Penerima Biaya Iuran (PBI) sebesar 1.390 pekerja telah otomatis terdaftar

BPJS Kesehatan karena telah diseleksi pemerintah melalui Badan Pusat Statistik (BPS) yang merilis daftar masyarakat kurang mampu sebagai acuan pemberian kartu Jaminan Kesehatan, sehingga pihak PT Dan Liris Sukoharjo hanya mendaftarkan sebesar 5.813 pekerja yang belum terdaftar di BPJS Kesehatan.

2. Tata Cara Pendaftaran, Pembayaran Iuran Premi, Klaim Premi & Manfaat Bagi Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan

a. Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan BPJS

BPJS Ketenagakerjaan bersama BPJS Kesehatan dengan program khususnya untuk pekerja menyediakan program perlindungan jaminan sosial yang ditujukan bagi para pekerja di Indonesia, dengan penyelenggaraannya yang menerapkan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dibantu oleh perusahaan yang bekerjasama dengannya dalam hal pengelolaan keanggotaan. Sehingga dalam hal ini PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan, memberi bantuan iuran terhadap program-program yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebesar sekian persen setiap bulannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan kepada tiap pekerja PT Dan Liris Sukoharjo, sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya.

Terdapat 2 sistem yang digunakan oleh PT Dan Liris Sukoharjo dalam mengikut sertakan pekerjanya:

- 1) Jika pekerja yang bekerja di PT Dan Liris Sukoharjo sudah terdaftar sejak badan penyelenggaranya PT Jamsostek (Ketenagakerjaan) maupun PT Askes (Kesehatan), tidak perlu melakukan pendaftaran ulang untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, karena kepesertaan pekerja PT Dan Liris Sukoharjo otomatis dialihkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan hal yang sama berlaku untuk BPJS Kesehatan.

- 2) Jika pekerja merupakan pekerja yang baru saja bergabung dengan PT Dan Liris Sukoharjo, maka pekerja akan langsung didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan. Hal ini berlaku bagi setiap pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak, tanpa melalui masa percobaan.

a) Prosedur Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Secara Manual PT Dan Liris Sukoharjo

Karena setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan para pekerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan berdasarkan penahapan kepesertaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, oleh karena itulah PT Dan Liris Sukoharjo selaku pemberi kerja, mendaftarkan para pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai wujud ketaatan pada peraturan dan pemberian perlindungan bagi para pekerjanya.

Bagi pekerja baru yang belum terdaftar program BPJS Ketenagakerjaan maupun program oleh badan penyelenggara lain yang hadir sebelumnya. Berikut adalah tata cara pendaftaran pekerja PT Dan Liris Sukoharjo dengan beberapa syarat dokumen yang perlu disiapkan oleh perusahaan dan juga setiap pekerja ketika akan mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan:

- (1) Menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap, jelas, dan benar, meliputi data diri PT Dan Liris Sukoharjo dan data para pekerja PT Dan Liris Sukoharjo kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan PT Dan Liris Sukoharjo dilakukan di kanal pelayanan fisik yaitu kantor pelayanan yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan di Surakarta, tepatnya pada Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang terletak di

Jalan Bhayangkara No.42, Panularan, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57149.

- (3) Penyerahan formulir pendaftaran disertai dengan lampiran yang menjadi syarat pendaftaran, yang hal tersebut berupa:
- (a) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dari masing-masing pekerja PT Dan Liris Sukoharjo.
 - (b) Fotokopi Kartu Keluarga (KK) dari masing-masing pekerja PT Dan Liris Sukoharjo.
 - (c) Fotokopi & berkas asli Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) PT Dan Liris Sukoharjo.
 - (d) Fotokopi & berkas asli Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).
 - (e) Pas foto berwarna masing-masing pekerja 1 lembar dengan ukuran 2 x 3.

Dalam hal ini PT Dan Liris Sukoharjo telah lolos pendaftaran, dan seluruh berkas dinyatakan lengkap dan valid. Sehingga PT Dan Liris Sukoharjo telah mendapatkan Nomor Pendaftaran Perusahaan (NPP) dan Kode Iuran yang sudah ditetapkan bersamaan dengan jumlah pembayaran iuran pertama dari pihak BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian bagi pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo mendapatkan Nomor kepesertaan yang akan diterbitkan 1 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap dan iuran pertama dibayar lunas, Nomor Kepesertaan dibuat dalam bentuk kartu yang diterbitkan paling lama 7 hari setelah dokumen pendaftaran diterima lengkap, sehingga kepesertaan pekerja PT Dan Liris Sukoharjo terhitung sejak nomor kepesertaan diterbitkan.

b) Prosedur Pendaftaran Online BPJS Ketenagakerjaan PT Dan Liris Sukoharjo melalui SIPP

Disisi lain PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan besar telah menempuh berbagai upaya dalam hal kepengurusan

pekerjanya demi efektivitas dan efisiensi. Karena banyaknya pekerja yang dimiliki PT Dan Liris Sukoharjo, maka itulah akhirnya PT Dan Liris Sukoharjo menggunakan SIPP Online yaitu <https://sipp.bpjsketenagakerjaan.go.id> yang website ini merupakan sebuah platform yang digunakan untuk membantu perusahaan seperti PT Dan Liris Sukoharjo dalam mengelola data keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan pekerjanya. PT Dan Liris Sukoharjo telah mengimplementasikan Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, karena sudah merupakan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan guna mengikuti pekerja pada program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap.

- (1) Buka *website* SIPP Online BPJS Ketenagakerjaan di alamat <https://sipp.bpjsketenagakerjaan.go.id>.
- (2) Klik Daftar dan kemudian akan masuk ke halaman <https://sipp.bpjsketenagakerjaan.go.id/daftar>.
- (3) Isi kolom dengan Nomor Pendaftaran Perusahaan PT Dan Liris Sukoharjo disertai divisinya. Jika sudah, klik *Next* dan lanjutkan ke tahap berikutnya.
- (4) Isi kolom untuk data *user login*, lalu klik *Next* dan lanjutkan ke tahap berikutnya
- (5) Isi kolom untuk data *user KPJ*, lalu selesaikan pendaftaran dan tunggu hingga Anda mendapatkan *email* untuk aktivasi akun.

Kemudian PT Dan Liris Sukoharjo melakukan registrasi terlebih dahulu pada Layanan Tenaga Kerja di *website* www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Inilah langkah-langkahnya:

- (a) Klik tulisan TENAGA KERJA yang terdapat di bagian kanan atas pada halaman *web* BPJS Ketenagakerjaan.

- (b) Kemudian setelah masuk ke halaman tenaga kerja, akan menemukan kotak dengan tulisan LOGIN dan REGISTRASI. Pilih REGISTRASI.
- (c) Isi data-data yang diminta yaitu, Nomor KPJ Aktif (terdapat pada kartu BPJS Ketenagakerjaan), Nama sesuai KTP, Tanggal Lahir, Nomor e-KTP, Nama Ibu Kandung, Nomor *Handphone*, *Email*, dan terakhir mengisi kode keamanan.
- (d) Jika semua data sudah diisi dengan benar, di bagian bawah ada kotak kecil yang memiliki keterangan Ya, Saja Setuju. Klik kotak tersebut setelah membaca ketentuan di atasnya.
- (e) Terakhir klik Submit.
- (f) Pihak PT Dan Liris Sukoharjo akan menerima pesan singkat yang berisi PIN (sebanyak 6 digit angka) untuk verifikasi layanan BPJS Ketenagakerjaan pada nomor *handphone*
- (g) Selain pesan pada nomor *handphone*, Anda juga akan menerima email berisikan PIN Aktivasi layanan BPJS Ketenagakerjaan.

Jika proses registrasi sudah selesai, untuk masuk ke akun PT Dan Liris Sukoharjo, silahkan kembali ke halaman Layanan untuk Tenaga Kerja, kemudian Klik Login.

Kehadiran SIPP memberikan keuntungan bagi banyak pihak, baik BPJS Ketenagakerjaan dan juga bagi perusahaan seperti PT Dan Liris Sukoharjo, berikut adalah manfaat dan kemudahan dari penggunaan SIPP:

- (i) Pendaftaran, mutasi, dan memasukkan data pekerja baru.
- (ii) Mempermudah membuat laporan upah pekerja bulanan.

(iii) Integrasi data antara perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan.

(iv) Mencegah potensi kecurangan pengambilan Jaminan Hari Tua (JHT) bodong.

c) Prosedur Pendaftaran BPJS Kesehatan PT Dan Liris Sukoharjo

Sebuah perusahaan seperti PT Dan Liris Sukoharjo wajib untuk mendaftarkan seluruh pekerjaannya ke BPJS Kesehatan, termasuk pekerja baru yang belum terdaftar pada program kesehatan badan penyelenggara lain yang hadir sebelumnya. Maksud dari pendaftaran ini adalah untuk memberikan jaminan kesehatan pada pekerja yang barangkali mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan saat bekerja. Berikut hal-hal apa saja yang harus dilakukan PT Dan Liris Sukoharjo selaku perusahaan yang mendaftarkan pekerjaannya guna mendapatkan Jaminan Kesehatan dari BPJS Kesehatan:

- (1) PT Dan Liris Sukoharjo mendaftarkan seluruh pekerja beserta anggota keluarganya ke Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Surakarta Jalan KH Agus Salim no 2, Sondakan, Laweyan, Solo khusus pelayanan Pekerja Penerima Upah (PPU) dengan melampirkan:
 - (a) Formulir Registrasi Badan Usaha.
 - (b) Data pekerja dan anggota keluarganya sesuai format yang telah ditentukan oleh BPJS Kesehatan.
 - (c) Untuk mengikutsertakan anggota keluarga lain (anak ke 4 dan seterusnya, ayah, ibu, dan mertua):
 - (i) Pekerja memberikan surat kuasa kepada PT Dan Liris Sukoharjo untuk menambahkan iurannya kepada BPJS Kesehatan.
 - (ii) Pekerja dapat mendaftarkan langsung ke BPJS Kesehatan, dengan persyaratan sebagai berikut:

- (ii) Mengisi formulir Daftar Isian Tambahan Anggota Keluarga
- (iii) Menunjukkan Kartu Identitas/KTP/Kartu Keluarga/Surat Nikah/Akta Kelahiran.
- (d) Tambahan kerabat (adik, kakak, dll) didaftarkan secara perorangan ke Kantor BPJS Kesehatan terdekat (tidak melalui PT Dan Liris Sukoharjo)
- (2) PT Dan Liris Sukoharjo menerima Nomor Virtual Account (VA) dari BPJS Kesehatan untuk melakukan pembayaran iuran ke Bank yang telah kerjasama (BNI, Mandiri, BRI)
- (3) Bukti pembayaran iuran diserahkan ke petugas BPJS Kesehatan/ untuk dilakukan pembayaran iuran ke Bank yang telah kerjasama (BNI, Mandiri, BRI).
- (4) PT Dan Liris menerima Kartu Peserta untuk didistribusikan kepada pekerja.

Setelah pembayaran dilakukan, pihak PT Dan Liris Sukoharjo bisa datang ke kantor BPJS Kesehatan untuk mendapatkan kartu JKN atau mencetak sendiri e-ID secara mandiri untuk bisa digunakan oleh semua pekerjanya.

Pada PT Dan Liris Sukoharjo semua pekerja telah terdaftar pada BPJS Kesehatan, kecuali pekerja yang menjadi peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI). Pekerja yang termasuk dalam kalangan masyarakat tidak mampu menerima kartu BPJS Kesehatan secara gratis, yang kartu tersebut dapat digunakan untuk perawatan di Fasilitas Kesehatan atau Faskes sesuai dengan lokasi yang ditunjuk. Oleh karenanya pihak PT Dan Liris Sukoharjo tidak perlu mendaftarkan pekerja yang merupakan peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI), karena pekerja-pekerja tersebut telah melalui seleksi pemerintah lewat Badan Pusat Statistik (BPS) yang merilis daftar masyarakat kurang mampu. Daftar ini digunakan sebagai acuan untuk

pemberian kartu Jaminan Kesehatan (JKN) yang biasanya langsung dikirimkan oleh POS atau dikolektifkan ke Desa atau RT/RW setempat.

b. Tata Cara Pembayaran Premi Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan

1) Electronic Payment System Sebagai Sistem Pembayaran Premi Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan Pada PT Dan Liris Sukoharjo

Electronic Payment System (EPS) diperkenalkan sebagai sistem pembayaran terbaru dari BPJS Ketenagakerjaan. Sistem EPS ini menggantikan sistem *Virtual Account* (VA) yang terlebih dahulu digunakan perusahaan untuk melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pembayaran iuran yang dilakukan perusahaan pada BPJS Ketenagakerjaan, penggantian sistem pembayaran dari *Virtual Account* (VA) menjadi *Electronic Payment System* (EPS) dilakukan dalam rangka memenuhi amanat dari UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang mengharuskan pihaknya sebagai lembaga pengelola dana jaminan sosial ketenagakerjaan untuk melakukan pemisahan aset Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Dana Jaminan Sosial.

Dengan sistem *Electronic Payment System* (EPS), BPJS Ketenagakerjaan berusaha untuk mewujudkan sistem jaminan sosial yang transparan dan bisa dipertanggungjawabkan dengan baik kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pembayaran iuran lebih mudah dilakukan karena sudah terpisah dan tergantung dari program apa yang dibayarkan. Jika sebelumnya menggunakan *Virtual Account* (VA), perusahaan dan BPJS masih harus melakukan koordinasi saat proses pemisahan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM). Lewat *Electronic*

Payment System (EPS), iuran yang dibayarkan sudah sesuai dengan programnya dan dilakukan *self assessment* oleh perusahaannya sendiri. Dengan begitu, risiko kesalahan penghitungan dan transaksi yang mungkin terjadi dapat diminimalisir kemungkinannya. Berikut apa saja yang harus dimiliki oleh PT Dan Liris Sukoharjo sebelum dapat melakukan pembayaran melalui *Electronic Payment System*:

a) Pendaftaran Electronic Payment System oleh PT Dan Liris Sukoharjo

- (1) Sebelum dapat menggunakan layanan EPS, PT Dan Liris Sukoharjo perlu melakukan pendaftaran terlebih dahulu dengan cara masuk pada halaman website eps.bpjsketenagakerjaan.go.id/login.bpjs lalu klik Registrasi.
- (2) Kemudian akan terbuka halaman registrasi dengan alamat website eps.bpjsketenagakerjaan.go.id/eps/registrasi.bpjs. dan setelahnya PT Dan Liris Sukoharjo akan diminta Masukkan Nomor Pendaftaran Perusahaan (NPP).
- (3) Kemudian masukkan email pendaftaran, email ini akan menjadi email login akun EPS PT Dan Liris Sukoharjo, dan email yang digunakan merupakan email resmi PT Dan Liris Sukoharjo yang akan menjadi email khusus EPS BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Kemudian masukkan Kode Keamanan (*captcha*) sesuai gambar yang ada di sebelah kiri Kode Keamanan.
- (5) Lalu klik Register dan kemudian akan terbuka Pilih Perusahaan PT Dan Liris Sukoharjo apabila NPP yang dimasukkan benar dan belum diregistrasikan.
- (6) Klik Register lagi setelah itu lakukan Konfirmasi. Klik OK.

- (7) Kemudian akan muncul pemberitahuan pengiriman email aktivasi. Buka email PT Dan Liris Sukoharjo yang digunakan untuk register.
- (8) Di dalam email PT Dan Liris Sukoharjo, bukalah email aktivasi *Electronic Payment System* dari BPJS Ketenagakerjaan dengan Subjek: Aktivasi Aplikasi Online *E-Payment System*.
- (9) Klik atau copy link aktivasi tersebut ke browser. Kemudian akan otomatis masuk ke halaman Login Aktivasi EPS. Masukkan email PIN PT Dan Liris Sukoharjo.
- (10) Klik Start Login dan akan masuk ke halaman Ganti PIN, masukkan PIN lama.
- (11) Masukkan PIN Baru, kemudian masukkan PIN tersebut lagi untuk verifikasi.
- (12) Setelah semua *field* kosong terisi, klik tombol Ganti PIN.
- (13) Proses Pendaftaran EPS selesai dilakukan, akan ada pemberitahuan *End of Procedure*.

Setelah selesai melakukan registrasi/ pendaftaran pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dengan sistem EPS, untuk dapat melakukan pembayaran PT Dan Liris Sukoharjo harus membuat Kode Iuran dengan memasukkan Rincian Iuran BPJS Ketenagakerjaan.

b) Pembuatan Kode Iuran Pembayaran PT Dan Liris Sukoharjo

Kode Iuran digunakan agar perusahaan seperti PT Dan Liris Sukoharjo dapat melakukan pembayaran dengan *Electronic Payment System*. Di bawah ini diuraikan syarat dan ketentuan pembuatan dan penggunaan Kode Iuran yang telah diterapkan PT Dan Liris Sukoharjo demi kelancaran pembayaran premi untuk pekerjaanya adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila terjadi kelebihan atas pembayaran iuran, maka menjadi kompensasi untuk bulan berikutnya.
- (2) Nominal Iuran yang dirinci saat pengisian Rincian Iuran merupakan nilai nominal iuran untuk seluruh pekerja berdasarkan Data Upah Tenaga Kerja dari seluruh pekerja PT Dan Liris Sukoharjo.
- (3) Kode Iuran dibuat per bulan.
- (4) Nilai Iuran yang dimasukkan harus bulat. Hal ini menyesuaikan dengan ketentuan transaksi transfer antarbank yang tidak memungkinkan untuk pengiriman dana pecahan.
- (5) Untuk pembayaran dengan nilai pecahan, pembayaran dibulatkan ke atas.
- (6) PT Dan Liris Sukoharjo dapat menginput Rincian Iuran walaupun masih ada Kode Iuran yang *UNPAID*.
- (7) Untuk PT Dan Liris Sukoharjo yang telah mengaktivasi fitur Kode Iuran Tetap (statis, tidak berubah), pembuatan Kode Iuran hanya dapat dilakukan apabila Kode Iuran tidak ada yang *UNPAID*/telah Lunas sebelumnya.
- (8) Aktivasi Kode Iuran Tetap dapat dilakukan dengan menghubungi Pembina di BPJS Ketenagakerjaan Surakarta yang terletak di Jl. Bhayangkara No.42, Panularan, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57149 dimana PT Dan Liris Sukoharjo terdaftar.

Dasar yang digunakan sebagai Estimasi Proporsi Nilai Iuran dan Denda. Ketentuannya adalah Data Upah yang telah dilaporkan oleh PT Dan Liris Sukoharjo serta Data Upah pembayaran bulan sebelumnya yang telah diverifikasi BPJS Ketenagakerjaan (dilakukan rekonsiliasi).

Adapun mengenai Ketentuan lain dalam Penggunaan Status Kode Iuran yang diikuti oleh PT Dan Liris Sukoharjo adalah sebagai berikut:

- (a) Kode Iuran tidak memiliki masa *expired* (berlaku seumur hidup) selama Kode Iuran tersebut belum dibayar. Kode Iuran yang sudah dibayar tidak dapat digunakan lagi.
- (b) Pembayaran Kode Iuran Tetap hanya dapat dibayarkan apabila Rincian Iuran telah dibayarkan.
- (c) Status pembayaran Kode Iuran (*PAID/UNPAID*) hanya merupakan status pembayaran terhadap Kode Iuran tersebut. Status Lunas pembayaran untuk Bulan Iuran tersebut didapatkan setelah dilakukan Rekonsiliasi oleh Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.
- (d) Status pembayaran di sisi BPJS Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan Data Upah Tenaga Kerja yang diberikan ke BPJS Ketenagakerjaan.
- (e) Perhitungan mandiri atas Iuran menggunakan Formulir F2a atau *tools* SIPP akan sesuai untuk Peserta yang selalu membayar lunas atas Iuran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah pemaparan syarat dan ketentuan Electronic Payment System diatas, PT Dan Liris Sukoharjo perlu melalui langkah-langkah tertentu guna mendapatkan Kode Iuran, yaitu dengan cara *login* ke eps.bpjsketenagakerjaan.go.id/login.bpjs.

- (i) Kemudian di menu utama *Electronic Payment System* (EPS), pilih perusahaan PT Dan Liris Sukoharjo di Identitas Perusahaan pada menu Pilih.
- (ii) Klik pada PT Dan Liris Sukoharjo di daftar perusahaan.
- (iii) Akan muncul Daftar Transaksi Kode Iuran, kemudian klik Buat Kode Iuran.

- (iv) Akan muncul FORM RINCIAN IURAN, langkah selanjutnya adalah mengisi BLN IURAN. Masukkan BLN IURAN.
- (v) Langkah selanjutnya adalah mengisi JUMLAH IURAN DAN DENDA, masukkan JUMLAH IURAN.
- (vi) Masukkan DENDA, Turun ke bawah, kemudian klik Proses Iuran.
- (vii) Akan muncul *Pop Up* Cek dahulu kemudian lakukan konfirmasi OK.
- (viii) Kode Iuran PT Dan Liris Sukoharjo akan muncul. PT Dan Liris Sukoharjo melakukan pembayaran di Bank yang bekerjasama.
- (ix) Proses Pembuatan Kode Iuran selesai. Akan muncul notifikasi ***End of Procedure.***

Setelah melakukan pembayaran pertama *Electronic Payment System* (EPS), secara otomatis *Virtual Account* (VA) PT Dan Liris Sukoharjo akan dinonaktifkan. Lalu setiap tanggal 5, Kode Iuran mengalami penambahan nomor dan tertulis status *UNPAID* yang berarti tagihan bulan tersebut belum dibayar. Untuk melakukan pembayaran, bisa dilakukan di ATM BRI, BNI, Mandiri, dan Bukopin.

Setelah mendapatkan hal-hal yang sebagaimana telah disebutkan tersebut, pihak PT Dan Liris Sukoharjo dapat melaksanakan pembayaran iuran premi para pekerjanya yang telah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dengan cara sebagai berikut:

- (ii) Pembayaran iuran premi sebagaimana dimaksud, dilakukan PT Dan Liris Sukoharjo sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan sistem *Electronic Payment System* (EPS) pada layanan perbankan,

yang hal ini merupakan pengganti Virtual Account (VA) dalam rangka memenuhi amanat dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

(iii)Kemudian untuk bukti pembayarannya diterbitkan oleh Bank yang menjadi tempat pembayaran iuran pilihan PT Dan Liris Sukoharjo dan bukti pembayaran tersebut merupakan bukti sah.

(iv)Waktu pembayaran iuran premi adalah pada hari kerja terakhir dibulan berjalan.

2) Virtual Account Sebagai Sistem Pembayaran Premi Jaminan Kesehatan BPJS Kesehatan Pada PT Dan Liris Sukoharjo

Terhitung sejak Tanggal 1 September 2016, Pemerintah melalui Perpres No 19 Tahun 2016 terkait Jaminan BPJS Kesehatan, memberikan kebijakan baru yang mengatur Peserta BPJS Kesehatan kategori Pekerja Penerima Upah (PPU), dapat melakukan pembayaran iuran BPJS Kesehatan virtual account ini secara kolektif melalui perusahaan. PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan akan menerima nomor Virtual Account (VA) dari pihak BPJS Ketenagakerjaan, yang nomor virtual ini digunakan untuk melakukan pembayaran ke bank yang melakukan kerja sama dengan BPJS Kesehatan seperti BRI, Mandiri, dan BNI.

3) Perhitungan Pembayaran Premi Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo

PT Dan Liris Sukoharjo memiliki 7.203 pekerja, dengan gaji yang berbeda-beda yaitu mulai dari upah minimum kabupaten sukoharjo sebesar Rp 1.783.500 sampai dengan Rp 4.000.000 yang semua tergantung jabatan dari setiap unit yang ada. Dalam hal ketentuan pelaksanaan jaminan sosial, PT Dan Liris menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan guna memberikan perlindungan jaminan sosial bagi para pekerjanya. Pekerja PT Dan

Liris Sukoharjo secara keseluruhan terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, kepesertaan dari badan penyelenggara sebelumnya dilalihkan secara otomatis menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, sehingga tidak memerlukan pendaftaran ulang. Begitu juga untuk pekerja baru, akan langsung didaftarkan ke pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Untuk pembayaran premi pekerja dibayar secara keseluruhan (global), karena merupakan korporasi sehingga dikelola dan dijalankan sebagai satu kesatuan dan tidak ada pemisahan pembayaran antara pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Rincian pembayaran premi BPJS Ketenagakerjaan PT Dan Liris Suoharjo didasarkan pada Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo sebesar Rp 1.783.500 dengan prosentase premi yang dibayarkan sebagai berikut:

a) Prosentase premi yang dibayar perusahaan:

(1) Jaminan Hari Tua	: 3,70%
(2) Jaminan Kecelakaan Kerja	: 0,89%
(3) Jaminan Kematian	: 0,30%
(4) Jaminan Pensiun	: 2,00%
(5) Jaminan Kesehatan	: 4,00%

b) Prosentase premi yang dibayar pekerja:

(1) Jaminan Hari Tua	: 2,00%
(2) Jaminan Kecelakaan Kerja	: 0
(3) Jaminan Kematian	: 0
(4) Jaminan Pensiun	: 1,00%
(5) Jaminan Kesehatan	: 1,00%

Berikut hasil perhitungan disesuaikan dengan dasar yang telah dipaparkan diatas, dengan rumus:

(upah tetap yaitu Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo x prosentase premi pada program jaminan sosial baik oleh pekerja/perusahaan)

(i) Jaminan Hari Tua

Perusahaan : Rp 1.783.500 x 3,70% = Rp 65.989,5

Pekerja : Rp 1.783.500 x 2,00% = Rp 35.670

Total premi JHT : Rp 101.659,5

(ii) Jaminan Kecelakaan Kerja

Perusahaan : Rp 1.783.500 x 0,89% = Rp 15.837,15

Total premi JKK : Rp 15.837,15

(iii) Jaminan Kematian

Perusahaan : Rp 1.783.500 x 0,30% = Rp 5.350,5

Total premi JKM : Rp 5.350,5


(iv) Jaminan Pensiun

Perusahaan : Rp 1.783.500 x 2,00% = Rp 35.670


Pekerja : Rp 1.783.500 x 1,00% = Rp 17.835

Total premi JP : Rp 53.505,0

Berikut lampiran data pembayaran iuran premi BPJS Ketenagakerjaan oleh PT Dan Liris Sukoharjo:



PAID



(12-01-2019 12:44:17)

PEMBAYARAN UNTUK
DAN LIRIS
NPP: LL010031
DIVISI: 000

KODE IURAN:
190210414733
BLTH: 01/2019

RINCIAN IURAN	NOMINAL	DENDA
JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK):	Rp.15,873,15.00	Rp. 000
JAMINAN HARI TUA (JHT):	Rp. 101,659,5.00	Rp. 000
JAMINAN KEMATIAN (JKM):	Rp. 5,350,5.00	Rp. 000
JAMINAN PENSIUN (JPN):	Rp. 53,505,00	Rp. 000
JUMLAH IURAN/DENDA:	Rp. 176,388,150.00	
TOTAL YANG DIBAYAR:	Rp.176,388,150.00	

#SERATUS TUJUH PULUH ENAM TIGA RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN SERATUS LIMA PULUH RUPIAH#

Dokumen ini adalah bukti pembayaran yang sah.

Gambar 2. Tanda Pembayaran Premi Program BPJS Ketenagakerjaan

Untuk pembayaran premi Jaminan Kesehatan oleh BPJS Kesehatan berikut rinciannya:

Upah Minimum Kabupaten Sukoharjo sebesar Rp 1.783.500, dengan prosentase iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sebesar 4,00%, dan yang dibayarkan oleh pekerja 1,00%. Dengan rumus yang sama seperti menghitung premi jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, berikut hasil perhitungannya:

Jaminan Kesehatan

Perusahaan : Rp 1.783.500 x 4,00% = Rp 71.340

Pekerja : Rp 1.783.500 x 1,00% = Rp 17.835

Total pembayaran JKN : Rp 89.175

Berikut lampiran data pembayaran iuran premi BPJS Ketenagakerjaan oleh PT Dan Liris Sukoharjo:

 BPJS Kesehatan <small>Badan Penyelenggara Jaminan Sosial</small>		Kwitansi iuran JKN - KIS BPJS Kesehatan	
No Virtual Account	: 8988890001510338		
Nama	: PT DAN LIRIS		
	Bulan	: Januari 2019	
	Premi	: Rp 89.175,00	
	Denda	: Rp	
	Total	: Rp 89.175,00	
<p>Telah diterima pembayaran premi BPJS Kesehatan Rp 89.175,00 Delapan Puluh Sembilan Ribu Seratus Tujuh Puluh Lima Rupiah</p>			
Tgl Bayar iuran	: 17 Januari 2019		
	17 Januari 2019 BPJS KESEHATAN		
		 6000	
<p><i>Terima kasih kami ucapkan atas pembayaran iuran JKN-KIS BPJS Kesehatan yang telah Anda lakukan.</i></p>			
Ernita Widy			

Gambar 3. Tanda Pembayaran Premi Program BPJS
Kesehatan

c. Program Jaminan Sosial yang Dilaksanakan PT Dan Liris Sukoharjo

Sebagaimana dapat diketahui bahwa PT Dan Liris Sukoharjo adalah suatu perusahaan yang bergerak pada bisnis produksi tekstil yang oleh karenanya PT Dan Liris Sukoharjo termasuk dalam jenis kelompok usaha III dengan tingkat resiko lingkungan kerja sedang berdasarkan aturan Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, yang hal ini membuat PT Dan Liris Sukoharjo sangat memperhatikan mengenai apa yang menjadi hak-hak bagi pekerjaanya dengan selalu memberikan kepesertaan pada program-program jaminan sosial. Saat ini PT Dan Liris Sukoharjo mengikut sertakan seluruh pekerjaanya pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang merupakan penyelenggara program-program jaminan sosial bagi pekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan pemerintah, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menawarkan program-program jaminan sosial yang dikhususkan untuk pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang pembagian program jaminan sosialnya telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Program jaminan sosial dari Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang keseluruhannya dilaksanakan di PT Dan Liris Sukoharjo memiliki manfaat yang berbeda-beda, berikut penjelasan atas program-program tersebut:

1) Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua merupakan program jaminan sosial yang penyelenggaraannya melalui system iuran yang ditanggung oleh pekerja. Pembayaran Jaminan Hari Tua berdasarkan iuran yang

telah terkumpul selama menjadi peserta, diakumulasikan dengan hasil pengembangan diatas bunga umum perbankan dan iuran yang dibayarkan tidak dikenai biaya administrasi potongan. Program ini merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang akan hadir di usia tua (pensiun), pada saat produktivitas pekerja sudah menurun, yang kelak akan menjadi tabungan ketika pekerja memasuki masa pensiun yaitu diumur 56 Tahun atau meninggal dunia, serta cacat total tetap. Selain pekerja yang memasuki usia pensiun, peserta yang mendapatkan Jaminan Hari Tua adalah pekerja yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

Ketentuan lain mengenai Jaminan Hari Tua yang diterapkan di PT Dan Liris Sukoharjo adalah sebagai berikut:

- a) Sebelum mencapai usia 56 tahun dapat diambil sebagian jika mencapai kepesertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Diambil max 10 % dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun.
 - (2) Diambil max 30% dari total saldo untuk uang perumahan.
 Pengambilan sebagian tersebut hanya dapat dilakukan sekali selama menjadi peserta.
- b) Jika setelah mencapai usia 56 tahun peserta masih bekerja dan memilih untuk menunda pembayaran JHT maka JHT dibayarkan saat yang bersangkutan berhenti bekerja.
- c) BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada peserta mengenai besarnya saldo Jaminan Hari Tua beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam setahun melalui PT Dan Liris Sukoharjo maupun dapat diakses sendiri oleh peserta lewat website yang tersedia.

d) Apabila peserta meninggal dunia, urutan ahli waris yang berhak atas manfaat JHT sbb :

- (1) Janda/duda
- (2) Anak
- (3) Orang tua
- (4) Cucu
- (5) Saudara Kandung
- (6) Mertua
- (7) Pihak yang ditunjuk dalam wasiat
- (8) Apabila tidak ada ahli waris dan wasiat maka JHT dikembalikan ke Balai Harta Peninggalan

PT Dan Liris Sukoharjo dalam hal pelaksanaan program Jaminan Hari Tua telah mengikuti peraturan-peraturan dari BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana ketentuan-ketentuan yang telah dipaparkan tersebut yang karena seluruh pekerja telah mendapatkan Jaminan Hari Tua, mengetahui sistem PT Dan Liris Sukoharjo yang selalu mendaftarkan pekerja baru ke BPJS Ketenagakerjaan, dengan rincian iuran yang dibayarkan:

Tabel. 5 Prosentase Jaminan Hari Tua

PEMBAYAR IURAN	BESAR IURAN (PROSENTASE)
PT Dan Liris Sukoharjo	3,70 %
Pekerja	2,0 %

Bagi pekerja yang sudah tidak bekerja lagi di PT Dan Liris Sukoharjo, baik dikarenakan pensiun maupun penyebab lain yang tidak menghilangkan hak pekerja untuk mendapatkan Jaminan Hari Tua dikarenakan kepesertaannya maka pekerja yang bersangkutan tersebut pada satu bulan berikutnya setelah berhenti bekerja dapat

mengambil maupun menyairkan seluruh saldo Jaminan Hari Tua miliknya yang telah terkumpul selama bekerja di PT Dan Liris Sukoharjo. Berikut adalah Data Klaim Program Jaminan Hari Tua Pekerja PT Dan Liris Sukoharjo Per Desember Tahun 2018:

Tabel 6. Data Klaim Jaminan Hari Tua

No	Nama Pekerja	Usia	Alasan Klaim	Saldo Klaim
1.	Bambang Samudhra	41 Tahun	Telah bekerja selama 14 Tahun, diambil 10% untuk persiapan pensiun.	Saldo sebagian, sebesar 10% dari saldo total.
2.	Budhi Waseso	56 Tahun	Sudah memasuki usia Pensiun.	Saldo Total
3.	Ghiyani Permata	32 Tahun	Telah bekerja selama 10 Tahun, diambil 30% untuk Kredit Pemilikan Rumah.	Saldo sebagian sebesar 30% dari saldo total.
4.	Nadira Suswoyo	32 Tahun	Telah bekerja selama 10 Tahun, diambil 30% untuk Kredit Pemilikan Rumah.	Saldo sebagian sebesar 30% dari saldo total.
5.	Ndaru	56 Tahun	Sudah memasuki usia Pensiun.	Saldo Total
6.	Parsini	57 Tahun	Sudah memasuki usia pensiun.	Saldo total
7.	Sunarto	43 Tahun	Telah bekerja selama	Saldo sebagian,

			11 Tahun, diambil 10% untuk persiapan pensiun.	sebesar 10% dari saldo total.
8.	Taufik Rizky Fathurahman	57 Tahun	Sudah memasuki usia Pensiun.	Saldo Total

Sumber: PT Dan Liris Sukoharjo

Keterangan: Pada data tersebut, dapat diketahui bahwa ada 8 pekerja yang klaim Jaminan Hari Tua pada Desember 2018 dengan 3 alasan yang sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan yaitu: klaim saldo total karena pekerja sudah memasuki usia pensiun, klaim saldo sebagian (30%) untuk Kredit Pemilikan Rumah (KPR) bagi pekerja yang telah memiliki kepesertaan selama 10 tahun, klaim saldo sebagian (10%) untuk persiapan pensiun bagi pekerja yang telah memiliki kepesertaan selama 10 tahun.

2) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja merupakan program jaminan sosial yang penyelenggaraannya melalui pemberian perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran dibayarkan oleh PT Dan Liris Sukoharjo, tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, berikut penjelasan melalui tabel:

Tabel 7. Risiko Lingkungan Kerja

No.	Tingkat Risiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
1.	tingkat risiko sangat rendah	0,24 % dari upah sebulan

2.	tingkat risiko rendah	0,54 % dari upah sebulan
3.	tingkat risiko sedang	0,89 % dari upah sebulan
4.	tingkat risiko tinggi	1,27 % dari upah sebulan
5.	tingkat risiko sangat tinggi	1,74 % dari upah sebulan

Sumber: PP Nomor 44 Tahun 2015

Jika menurut aturan tersebut PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan Tekstil, termasuk ke dalam jenis kelompok usaha III yaitu tingkat risiko lingkungan kerja sedang mengacu pada aturan dalam Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015, dengan pembayaran premi sebesar 0,89% yang sepenuhnya ditanggung oleh PT Dan Liris Sukoharjo. Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Hal ini memotivasi PT Dan Liris Sukoharjo untuk selalu tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Para pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo ada yang pernah mengalami kecelakaan kerja, antara lain:

- a) Kecelakaan lalu lintas, termasuk kategori saat dalam perjalanan berangkat hingga pulang kerja.
- b) Kecelakaan saat bekerja, termasuk kategori kecelakaan saat sedang bekerja.

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tersebut telah mendapatkan apa yang menjadi haknya melalui klaim atas premi dari BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

dan PT Dan Liris Sukoharjo juga memberikan pelayanan yang dikhususkan bagi pekerjanya yang mengalami kecelakaan kerja yaitu pemberian pelayanan pengobatan paripurna. Hak-hak yang didapatkan oleh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sesuai aturan BPJS Ketenagakerjaan telah dirinci, sebagai berikut:

Tabel 8. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja

No.	Manfaat	Keterangan
1.	Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), antara lain: <ul style="list-style-type: none"> - pemeriksaan dasar dan penunjang; - perawatan tingkat pertama dan lanjutan; - rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah; - perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU); - penunjang <i>diagnostic</i>; - pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten) - pelayanan khusus; - alat kesehatan dan <i>implant</i>; - jasa dokter/medis; - operasi; - transfusi darah (pelayanan darah); dan - rehabilitasi medik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan kesehatan yang diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (<i>medical need</i>). - Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjaan). - Penggantian biaya atau yang biasa disebut <i>reimbursement</i> atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah <i>remote area</i> atau didaerah yang tidak ada trauma center BPJS Ketenagakerjaan. - Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan

		yang berlaku.
2.	<p>Santunan berbentuk uang, antara lain:</p> <p>a. Penggantian biaya pengangkutan</p> <p>bagi peserta yang telah mengalami musibah kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angkutan darat/sungai/danau diganti dengan biaya maksimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah). - Angkutan laut diganti maksimal Rp1.500.000 (satu setengah juta rupiah). - Angkutan udara diganti maksimal Rp 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah). 	<p>Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.</p>
	<p>b. Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), dengan perincian penggantian, sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah. - 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah. 	<p>Dibayarkan kepada pemberi kerja (sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah. 	dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.
	<p>c. Santunan Kecacatan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. - Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. - Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis dan besar persentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, setelah peserta selesai menjalani perawatan dan pengobatan. - Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 yaitu tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
	<p>d. Santunan kematian dan biaya pemakaman</p> <ul style="list-style-type: none"> - Santunan Kematian sebesar = 60 % x 80 x upah sebulan, sekurang kurangnya sebesar Jaminan Kematian. - Biaya Pemakaman Rp3.000.000,-. - Santunan berkala selama 24 	-

	<p>bulan yang dapat dibayar sekaligus= 24 x Rp200.000,- = Rp4.800.000,-.</p>	
3.	<p>Program Kembali Bekerja (<i>Return to Work</i>) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.</p>	-
4.	<p>Kegiatan Promotif dan Preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.</p>	-
5.	<p>Rehabilitasi berupa alat bantu (<i>orthese</i>) dan/atau alat ganti (<i>prothese</i>) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.</p>	-

6.	Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12.000.000,- (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.	-
7.	Terdapat masa kadaluarsa klaim 2 tahun sejak kecelakaan terjadi dan tidak dilaporkan oleh perusahaan.	-

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

PT Dan Liris Sukoharjo dalam pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja telah mengikuti peraturan sebagaimana yang telah diatur oleh BPJS Ketenagakerjaan. Berikut adalah Data Klaim Program Jaminan Kecelakaan Kerja PT Dan Liris Sukoharjo Per Desember Tahun 2018:

Tabel 9. Data Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja

No	Nama	Kronologi Kejadian	Tanggal Kejadian
1.	Wahyuningsih	Terkena mesin jahit (pada saat bekerja).	16 Desember 2018
2.	Singgih Pambudi	Terkena mesin jahit (pada saat bekerja).	29 Desember 2018

Sumber: PT Dan Liris Sukoharjo

Keterangan: Kedua pekerja tersebut telah mendapatkan pemeriksaan dasar dan penunjang, disertai perawatan tingkat pertama dengan pengobatan bagi bagian tubuh yang terkena mesin jahit.

3) Jaminan Kematian

Jaminan Kematian merupakan program jaminan sosial yang penyelenggaraannya melalui pemberian bantuan berupa santunan kepada keluarga yang ditinggalkan atau ahli waris dari pekerja yang menjadi peserta dan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Sehingga jika ada pekerja yang meninggal dunia, pihak BPJS bertanggung jawab memberikan santunan kepada keluarga yang ditinggalkan dalam hal ini ahli waris ditambah biaya pemakaman.

PT Dan Liris Sukoharjo dalam hal ini, membayarkan premi sebesar 0,30% yang sepenuhnya ditanggung oleh PT Dan Liris Sukoharjo dengan claim dari BPJS Ketenagakerjaan. Berikut adalah hak-hak apa saja yang didapatkan oleh pekerja yang meninggal dunia beserta keluarga yang ditinggalkan:

- a) Santunan sekaligus sebesar Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah).
- b) Santunan berkala selama 24 bulan, dengan rincian $24 \times \text{Rp } 200.000,00 = \text{Rp } 4.800.000$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus.
- c) Biaya Pemakaman sebesar Rp 3.000.000,00 (tiga juta rupiah).
- d) Bantuan Beasiswa bagi satu orang anak dari peserta yang telah memasuki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun sebesar Rp 12.000.000,-(dua belas juta rupiah).

Jika diakumulasikan total keseluruhan hak yang diterima pekerja dari jaminan kematian yang diterima adalah sebesar Rp 36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah).

Keterangan: Tidak ada Data Klaim Program Jaminan Kematian pada PT Dan Liris Sukoharjo Per Desember Tahun 2018, dikarenakan tidak adanya kejadian tersebut.

4) Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun merupakan program jaminan sosial yang penyelenggaraannya melalui pemberian sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulannya kepada peserta yang telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total maupun tetap, atau diberikan pada ahli waris jika peserta yang bersangkutan telah meninggal dunia. Pekerja yang didaftarkan mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun. PT Dan Liris Sukoharjo dalam hal ini, memberikan pembayaran jaminan pensiun melalui premi yang dihitung sebesar 3,00%, berikut rincian iuran yang dibayarkan:

Tabel 10. Prosentase Jaminan Pensiun

PEMBAYAR IURAN	BESAR IURAN (PROSENTASE)
PT Dan Liris Sukoharjo	2,00 %
Pekerja	1,00 %

Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, sesuai dengan aturan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan pensiun diberikan oleh PT Dan Liris Sukoharjo dengan dua cara, yaitu:

- a) Pekerja yang sudah memasuki usia pensiun memperoleh seluruh saldo jaminan pensiun yang telah terkumpul selama menjadi pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo.

- b) Pekerja yang bekerja atau menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan minimal 15 tahun, dapat memperoleh saldo jaminan pensiun setiap bulan.

Selain pemberian premi, jaminan pensiun juga disertai dengan pemberian manfaat, sebagai berikut:

(1) Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada pekerja (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia.

(2) Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada pekerja (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan density rate minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau pekerja bekerja kembali.

(3) Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris pekerja (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi:

- (a) Pekerja meninggal dunia bila masa iur kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80% atau
- (b) Pekerja meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.

(4) Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris pekerja (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi pekerja yang menjadi peserta:

- (a) meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iur kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau.
- (b) meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
- (c) Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.

(5) Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak / ibu) yang menjadi ahli waris pekerja lajang, bila masa iur pekerja yang menjadi peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80%.

(6) Manfaat Lumpsum

Pekerja tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:

- (a) Pekerja memasuki Usia Pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun
- (b) Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal density rate 80%.

- (c) Pekerja meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal density rate 80%.
- (7) Manfaat Pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:
 - (a) Untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
 - (b) Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.
 - (c) Formula Manfaat Pensiun adalah 1% (satu persen) dikali Masa iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas).
- (8) Pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran Manfaat Pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.
- (9) Dalam hal pekerja telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan dipekerjakan, Pekerja yang menjadi peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.
- (10) Penerima manfaat pensiun adalah pekerja atau ahli waris pekerja yang berhak menerima manfaat pensiun.

Berikut adalah Data Klaim Program Jaminan Pensiun PT Dan Liris yang Sukoharjo Per Desember Tahun 2018:

Tabel 11. Data Klaim Jaminan Pensiun

No	Nama	Usia
1.	Budhi Waseso	56 Tahun
2.	Ndaru	56 Tahun
3.	Parsini	57 Tahun
4.	Taufik Rizky Fathurahman	57 Tahun

Sumber: PT Dan Liris Sukoharjo

Keterangan: pada bulan Desember 2018 terdapat 4 orang pekerja yang memasuki usia pensiun, sehingga para pekerja tersebut mendapatkan seluruh saldo jaminan pensiun yang telah terkumpul selama menjadi pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo.

5) Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan merupakan asuransi yang dapat menjamin kesehatan dari pekerja maupun orang perorangan dengan mata pencaharian lain yang tergabung sebagai peserta dari BPJS kesehatan. Bentuk pelayanan dari BPJS kesehatan berupa kemudahan dalam proses pengobatan dan juga pemberian keringanan dalam pembiayaan fasilitas kesehatan. Adapun besarnya keringanan ini tergantung dari pelayanan yang didapatkan, pelayanan dari asuransi BPJS Kesehatan adalah fasilitas kesehatan maupun rumah sakit yang telah memiliki kerja sama dengan asuransi BPJS kesehatan seperti milik pemerintah.

Sesuai Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menyatakan semua penduduk Indonesia wajib menjadi peserta program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikelola BPJS Kesehatan, tak terkecuali pekerja. Jika pada PT Dan Liris Sukoharjo seluruh pekerja sudah menjadi peserta BPJS Kesehatan kecuali Penerima

Bantuan Iuran (PBI) yang sudah mendapatkan Jaminan Kesehatan berdasarkan hasil seleksi pemerintah. Besaran iuran yang dibayarkan bagi pekerja yang menjadi peserta masih tetap merujuk pada peraturan lama, yaitu Peraturan Presiden No 19 Tahun 2016 tentang Pemberian Gaji Pensiun atau Tunjangan Ketiga Belas Kepada Pegawai Negeri Sipil Prajurit Tentara Nasional Indonesia Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Pejabat Negara dan Penerima Pensiun atau Tunjangan.

Pekerja perusahaan seperti pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo termasuk Pekerja Penerima Upah (PPU) Badan Usaha Swasta yang dikenai tarif BPJS Kesehatan sebesar 5% dari upah per bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 12. Prosentase Jaminan Kesehatan

PEMBAYAR IURAN	BESAR IURAN (PROSENTASE)
PT Dan Liris Sukoharjo	4,00 %
Pekerja	1,00 %

Iuran tersebut dibayarkan setara dengan premi untuk 5 orang anggota keluarga (pekerja, suami/istri, dan 3 anak) namun jika tanggungan lebih dari empat orang, misalnya orangtua dan/atau mertua pekerja wajib membayar 1% iuran tambahan per orang. Dasar perhitungan iuran BPJS Kesehatan adalah upah pekerja yang merupakan jumlah dari gaji pokok ditambah tunjangan tetap. Ketentuan perhitungannya sebagai berikut:

- a) Batas maksimum dasar perhitungan iuran PPU adalah Rp 8.000.000 (bukan lagi berdasar 2 x Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP)/K1)

- b) Batas minimum upah sebagai dasar perhitungan adalah Upah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sukoharjo
- c) Jika upah pekerja di antara upah minimum dan Rp 8.000.000, iurannya dihitung dari upah pekerja

Sedangkan hak pekerja PT Dan Liris Sukoharjo dalam hal BPJS Kesehatan adalah untuk mendapatkan manfaat layanan kesehatan kelas II, misalnya jika menjalani rawat inap di rumah sakit, disesuaikan dengan besaran upah (yang berarti juga besaran iuran BPJS) berikut ketentuannya: “pekerja peserta BPJS Kesehatan yang memiliki upah bulanan sampai dengan Rp 4.000.000, mendapatkan perawatan ruang kelas II”.

Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) mencakup pelayanan pencegahan dan pengobatan termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis. Seperti misalnya untuk pelayanan pencegahan (promotif dan preventif), peserta JKN akan mendapatkan pelayanan:

- (1) Penyuluhan kesehatan, meliputi paling sedikit penyuluhan mengenai pengelolaan faktor risiko penyakit dan perilaku hidup bersih dan sehat.
- (2) Imunisasi dasar, meliputi Baccile Calmett Guerin (BCG), Difteri pertusis tetanus dan Hepatitis B (DPT-HB), Polio dan Campak.
- (3) Keluarga Berencana, meliputi konseling, kontrasepsi dasar, vasektomi dan tubektomi
- (4) Screening kesehatan diberikan secara selektif yang ditujukan untuk mendeteksi risiko penyakit dan mencegah dampak lanjutan dari risiko penyakit tertentu.
- (5) Jenis penyakit kanker, bedah jantung, hingga dialisis (gagal ginjal).

Dan juga ada pemberian pelayanan kesehatan yang dijamin oleh BPJS Kesehatan, yang meliputi:

- (a) Pelayanan kesehatan tingkat pertama, yaitu pelayanan kesehatan non spesialisik mencakup:
 - (i) Administrasi pelayanan
 - (ii) Pelayanan promotif dan preventif
 - (iii) Pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis
 - (iv) Tindakan medis non spesialisik, baik operatif maupun non operatif
 - (v) Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai
 - (vi) Transfusi darah sesuai dengan kebutuhan medis
 - (vii) Pemeriksaan penunjang diagnostik laboratorium tingkat pratam dan
 - (viii) Rawat inap tingkat pertama sesuai dengan indikasi
 - (ix) Perawatan inap non intensif
 - (x) Perawatan inap di ruang intensif.
- (b) Pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, yaitu pelayanan kesehatan mencakup Rawat jalan yang meliputi:
 - (i) Administrasi pelayanan
 - (ii) Pemeriksaan, pengobatan dan konsultasi spesialisik oleh dokter spesialis dan subspesialis
 - (iii) Tindakan medis spesialisik sesuai dengan indikasi medis
 - (iv) Pelayanan obat dan bahan medis habis pakai
 - (v) Pelayanan alat kesehatan implant
 - (vi) Pelayanan penunjang diagnostik lanjutan sesuai dengan indikasi medis
 - (vii) Rehabilitasi medis
 - (viii) Pelayanan darah
 - (ix) Pelayanan kedokteran forensic
 - (x) Pelayanan jenazah di fasilitas kesehatan.

Termasuk Rawat inap yang meliputi Perawatan inap non intensif dan Perawatan inap di ruang intensif.

Berikut adalah Data Klaim Program Jaminan Kesehatan PT Dan Liris Sukoharjo Per Desember Tahun 2018:

Tabel 13. Data Klaim Jaminan Kesehatan

Nama Pekerja	Penyakit	Jenis Perawatan
Widyaningsih	Asma	Pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis.

Sumber: PT Dan Liris Sukoharjo

Keterangan: Pekerja ini telah mendapatkan penanganan Jaminan Kesehatan sesuai dengan yang diterangkan ditabel diatas, yaitu: Pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis atas klaim yang dilakukan.

d. Tata Cara Klaim Jaminan Sosial

1) Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja

Apabila pekerja pada PT Dan Liris Sukoharjo mengalami kecelakaan saat bekerja, maka langkah yang diambil oleh perusahaan adalah:

- a) Pertama, mengisi formulir BPJS ketenagakerjaan 3 yaitu laporan kecelakaan kerja tahap 1 lalu di kirimkan ke Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Surakarta selambat-lambatnya 2 x 24 jam sejak kecelakaan tersebut terjadi, jadi pelaporan terhadap kasus kecelakaan kerja di PT Dan Liris Sukoharjo selalu mengutamakan tindakan sesuai prosedur secepatnya.
- b) Kedua, setelah pekerja telah di nyatakan sembuh atau meninggal dunia oleh dokter yang merawat, PT Dan Liris Sukoharjo akan mengisi formulir laporan kecelakaan kerja tahap 2 lalu di kirimkan ke Kantor Wilayah BPJS

Ketenagakerjaan selambat-lambatnya 2 x 24 jam sejak pekerja yang bersangkutan di nyatakan telah sembuh atau meninggal dunia. Kemudian, BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar ganti rugi kecelakaan kerja dan santunan kepada pekerja yang bersangkutan atau ahli waris sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- c) Ketiga, mengisi formulir BPJS Ketenagakerjaan 3a yang telah diisi secara lengkap tadi akan memiliki fungsi sebagai pengajuan permintaan jaminan pembayaran yang di sertai bukti seperti berikut:
 - (1) Surat keterangan dokter yang merawat dalam bentuk 3a atau 3c
 - (2) Fotokopi kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan (KPJ)
 - (3) Kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta bukti kuitansi pengangkutan.

Semua persyaratan di atas pasti dilengkapi oleh PT Dan Liris Sukoharjo untuk kelancaran proses klaim jaminan program Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan yang di ajukan. Dengan adanya program Jaminan Kecelakaan Kerja, maka peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan santunan dan layanan kesehatan dalam bentuk uang. Untuk pengaturan kecelakaan kerja sejak 1 Juli 2015, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan mengupayakan untuk tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan PT Dan Liris Sukoharjo segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

2) Klaim Jaminan Kematian

Dalam kasus pekerja PT Dan Liris Sukoharjo yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan meninggal dunia, secepatnya pihak keluarga pekerja wajib meminta kepengurusan atas jaminan kematian tersebut kepada pihak PT Dan Liris Sukoharjo. Pelaporan tersebut harus dilakukan segera setelah surat kematian diterima pihak keluarga, hal ini sangat perlu dilakukan agar pihak PT Dan Liris Sukoharjo dapat segera memberikan apa yang menjadi hak bagi pekerja dan ahli warisnya, pihak BPJS Ketenagakerjaan dapat mengambil tindakan/ melakukan penutupan akun BPJSTK yang bersangkutan. Proses pelaporan tersebut harus dilengkapi dengan beberapa syarat di bawah ini:

- a) surat kematian yang berasal dari rumah sakit atau dari kantor kelurahan.
- b) kartu peserta BPJS yang bersangkutan.

Kemudian dalam hal pengajuan klaim dari pihak PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan, dan keluarga yang menjadi ahli waris dari pekerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form 4 kepada BPJS Ketenagakerjaan disertai bukti-bukti:

- (1) Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan Asli tenaga Kerja yang Bersangkutan
- (2) Surat keterangan kematian dari Rumah sakit/Kepolisian/Kelurahan
- (3) Salinan/Copy KTP/SIM dan Kartu Keluarga Tenaga Kerja bersangkutan yang masih berlaku
- (4) Identitas ahli waris (fotokopi KTP/SIM dan Kartu Keluarga)
- (5) Surat Keterangan Ahli Waris dari Lurah/Kepala Desa setempat
- (6) Surat Kuasa bermeterai dan copy KTP yang diberi kuasa (apabila pengambilan JKM ini dikuasakan)

3) Klaim Jaminan Hari Tua

Dalam hal klaim Jaminan Hari Tua, PT Dan Liris menerapkan sistem *E-Klaim*, yang hal tersebut merupakan layanan berbasis teknologi *online* dari BPJS Ketenagakerjaan untuk mempermudah perusahaan maupun pekerja dalam mencairkan saldo Jaminan Hari Tua. Berikut ini tahapan yang harus dilalui PT Dan Liris Sukoharjo maupun pekerjanya, jika ingin mencairkan saldo Jaminan Hari Tuanya secara *online*:

- a) Buka website dan Isi data di formulir *Online*,
website pendaftaran *online e-klaim* bisa diakses melalui alamat website berikut: <https://es.bpjsKetenagakerjaan.go.id/login/>.
Setelahnya dapat melengkapi isian data sebagai berikut:
 - (1) Nomor E-KTP: isi nomor identitas sesuai E-KTP pekerja PT Dan Liris Sukoharjo, jumlahnya ada 16 digit.
 - (2) Nama lengkap: isi dengan nama lengkap pekerja sesuai dengan E-KTP.
 - (3) Tanggal lahir: isi dengan tanggal lahir pekerja, formatnya DDMMYY.
 - (4) Nomor KPJ: isi dengan nomor KPJ pekerja PT Dan Liris Sukoharjo, jumlahnya 11 digit.
 - (5) Alasan klaim: pilih menu drop down yang tersedia.
 - (6) Nomor ponsel: isi dengan nomor ponsel yang masih aktif.
Jika yang mencairkan pihak PT Dan Liris Sukoharjo maka diberikan nomor yang bersangkutan, hal yang sama berlaku pada pekerja PT Dan Liris Sukoharjo yang mencairkan sendiri.
 - (7) Alamat *email*: isi dengan alamat *email* yang masih aktif, ketentuan sesuai dengan Nomor Ponsel.
 - (8) Setelah selesai, akan masuk ke tahap memasukkan kode verifikasi atau PIN yang telah dikirimkan ke nomor ponsel maupun email yang bersangkutan.

- b) Cek Kembali Kelengkapan Isi Formulir, Jika sudah Benar Masukkan Kode Verifikasi atau PIN,

Formulir *online* harus diisi lengkap, beberapa kolom mungkin akan terisi secara otomatis. Untuk pekerja PT Dan Liris Sukoharjo, pilih Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Setelahnya dapat mengisi isian formulir data *online* yang sudah selesai diisi lengkap, yang kemudian akan diminta untuk mengisi kolom berikutnya sampai dengan selesai untuk mendapatkan kode verifikasi atau PIN yang akan dikirimkan melalui alamat email.

Selanjutnya masukkan kode verifikasi atau PIN yang dikirim lewat SMS atau alamat email. Kemudian masukkan nama dari pemilik rekening, bank, serta nomor rekening yang digunakan untuk menerima saldo Jaminan Hari Tua. Terakhir, unggah dokumen-dokumen penting yang sudah discan sebelumnya. Jika sudah selesai, akan ada pemberitahuan dalam kotak merah.

- c) Menyiapkan Dokumen untuk *e-Klaim* (Dokumen Klaim sama dengan Dokumen Klaim Manual *Offline*),

Jika melakukan proses klaim melalui kantor BPJS Ketenagakerjaan (*offline*) akan diminta untuk melampirkan fotokopi dokumen klaim, yang oleh karenanya pada proses *e-Klaim*, dokumen-dokumen tersebut discan dan lampirkan dalam formulir isian (dokumen *offline* dan *online* yang dibutuhkan adalah sama). Agar bisa dilampirkan dalam formulir online, maka format *scan* dari semua dokumen tadi bisa berupa .jpeg, .jpg, .png, .bmp, atau .pdf. Unggah semua *file* hasil *scan* tersebut ke formulir *e-Klaim*. Jika sudah selesai, maka tinggal menunggu respon dari BPJS Ketenagakerjaan.

d) Menunggu Konfirmasi dari BPJS Ketenagakerjaan,

Jika isian data yang dilakukan sudah lengkap dan benar, maka akan muncul pemberitahuan lewat *email* yang memberitahukan bahwa data anda telah berhasil direkam dan sedang dalam proses persetujuan oleh Kantor Wilayah BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

Tahap verifikasi BPJS Ketenagakerjaan biasanya membutuhkan waktu selama 1 x 24 jam. Jika *email* konfirmasi lanjutan sudah didapatkan, silahkan dicetak dan kemudian akan ada permintaan untuk datang ke kantor wilayah BPJS Ketenagakerjaan dengan membawa dokumen asli serta salinannya.

e) Proses Transfer Saldo di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan,

Setelah tiba di kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan, tunjukkan dokumen serta email konfirmasi pada petugas. Karena melalui jalur *online*, antrian tidak akan terlalu lama. Proses selanjutnya Anda akan dipanggil untuk mengurus proses transfer saldo BPJS Ketenagakerjaan yang membutuhkan waktu normal 10 hari kerja sampai dana JHT dikirim ke rekening yang bersangkutan yang mengurus. Berikut untuk melakukan proses pencairan dana BPJS Ketenagakerjaan/JHT, peserta harus memenuhi beberapa persyaratan dokumen berikut ini :

- (1) Fotokopi kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan aslinya.
- (2) Fotokopi KTP beserta aslinya (untuk peserta yang telah menggunakan e-KTP). Bagi yang belum punya e-KTP, wajib menyertakan Surat Keterangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) yang menerangkan bahwa KTP masih dalam proses.
- (3) Fotokopi buku tabungan (1 lembar) dan buku tabungan asli.
- (4) Fotokopi Kartu Keluarga (KK) dan aslinya.

- (5) Surat keterangan aktif bekerja dari pihak PT Dan Liris Sukoharjo (asli), yang menerangkan tentang nilai pengajuan klaim yang dilakukan peserta (untuk klaim 10% atau 30%).
- (6) Formulir pengajuan klaim JHT (F5), yang diisi dengan lengkap (untuk klaim langsung).

Selain syarat di atas, proses pengajuan klaim ini juga akan memiliki ketentuan tambahan (khusus) yang disesuaikan dengan kondisi peserta, antara lain:

- (a) Wajib menyertakan NPWP asli dan 1 lembar fotokopinya untuk mencairkan Jaminan Hari Tua lebih dari Rp 50 juta.
- (b) Tidak memiliki tunggakan iuran JHT.
- (c) Nama, tanggal lahir, serta alamat peserta pada masing-masing dokumen tidak boleh berbeda.
- (d) Jika ada perbedaan, maka peserta wajib menyertakan surat keterangan dari pihak perusahaan atau kelurahan tempat domisili peserta.
- (e) Khusus untuk pengajuan pencairan dana perumahan (30%), wajib menyertakan dokumen: bukti pembayaran tanda jadi (*booking fee*), Surat Penegasan Persetujuan Penyediaan Kredit (SP3K), *Standing Instructions* (Surat Perintah Penyaluran Dana Realisasi KPR), serta akad kredit yang dikeluarkan oleh pihak bank.
- (f) Khusus Pencairan dana JHT 100, peserta atau karyawan wajib menyertakan Paklaring (surat keterangan berhenti bekerja).

4) Klaim Jaminan Pensiun

Klaim jaminan pensiun pekerja di PT Dan Liris Sukoharjo dibedakan berdasarkan kondisi pekerja. Pekerja yang menjadi peserta jaminan pensiun yang mencairkan manfaat klaim pensiun untuk hari tua akan berbeda dengan klaim bagi pekerja yang dalam

kondisi cacat. Syarat dan cara klaim pekerja PT Dan Liris Sukoharjo dalam hal jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas lima jenis:

- a) Klaim manfaat pensiun Hari Tua bagi pekerja yang akan pensiun di usia 56 tahun.
- b) Klaim manfaat pensiun karena cacat
- c) Klaim manfaat pensiun bagi janda/duda setelah pekerja meninggal dunia
- d) Klaim manfaat pensiun bagi orang tua setelah pekerja meninggal dunia dan tidak punya ahli waris, antara lain karena masih lajang.
- e) Klaim manfaat pensiun bagi anak setelah pekerja dan istri/suami meninggal dunia.

Berikut ini persyaratan dan cara klaim Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan PT Dan Liris Sukoharjo terhadap semua jenis manfaat:

- (1) Mengisi formulir 7 (formulir Jaminan Pensiun), formulir ini berlaku untuk semua jenis klaim pensiun. Formulir bisa didownload dari situs BPJS Ketenagakerjaan atau bisa didapat dari PT Dan Liris Sukoharjo yang telah menerima sejumlah formulir dari BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Melampirkan kartu peserta jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan, syarat ini berlaku untuk semua jenis klaim jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan, jika hilang, lampirkan surat keterangan hilang dari kepolisian dan surat pengantar dari PT Dan Liris Sukoharjo.
- (3) Membawa KTP atau surat keterangan dari Disdukcapil jika belum punya e-KTP, berlaku bagi semua jenis klaim jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Membawa kartu keluarga, ini berlaku bagi semua jenis klaim jaminan pensiun.

- (5) Membawa referensi kerja/surat PHK/putusan PHI/SK direksi bagi peserta pensiun hari tua, hal ini berlaku bagi semua jenis klaim jaminan pensiun.
- (6) Buku tabungan asli (dicopy 1 lembar).
- (7) NPWP (fotokopi).

Berikut penjelasan mengenai perbedaan lampiran yang dirinci pada setiap jenis jaminan pensiun:

(a) Pensiun Jaminan Hari Tua dan Cacat

- (i) Klaim manfaat pensiun hari tua dan cacat tetap ditambah foto terbaru pekerja.
- (ii) Surat keterangan dokter yang memeriksa atau dokter penasehat yang menyatakan pekerja mengalami cacat total tetap asli, surat keterangan ini untuk klaim manfaat pensiun cacat.

(b) Pensiun Janda atau Duda

- (i) Akta kematian pekerja dari dinas kependudukan setempat (setelah mendapat keterangan dari RT/RW dan kelurahan) asli dan fotokopi.
- (ii) Surat keterangan ahli waris dari kecamatan, akta notaris atau surat keterangan hak waris dari Balai Harta Peninggalan (BHP) (asli dan fotokopi).
- (iii) Foto ahli waris terbaru.

(c) Pensiun Orang Tua

- (i) Akta kematian peserta dari dinas kependudukan (setelah mendapat keterangan dari RT/RW dan kelurahan) asli dan fotokopi.
- (ii) Surat keterangan ahli waris dari kecamatan asli dan fotokopi.
- (iii) Foto ahli waris orang tua terbaru.

(a) Manfaat Pensiun Anak

- (i) Akta kematian pekerja dari dinas kependudukan (setelah mendapat keterangan dari RT/RW dan kelurahan) asli dan fotokopi.
- (ii) Surat keterangan ahli waris dari kecamatan asli dan fotokopi.
- (iii) Surat keterangan wali anak apabila anak masih dibawah umur 18 tahun dari pengadilan agama atau negeri (asli dan fotokopi)
- (iv) KTP wali anak asli dan fotokopi
- (v) Foto wali anak dan anak terbaru

5) Klaim Jaminan Kesehatan

Klaim dari biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh pekerja sebagai peserta dari asuransi BPJS Kesehatan biasanya telah secara otomatis dilakukan oleh rumah sakit maupun fasilitas kesehatan yang telah ditunjuk oleh asuransi BPJS kesehatan. Sehingga peserta pada umumnya tidak perlu mengajukan sendiri klaim pada BPJS kesehatan. Namun *option* lain tetap disediakan yaitu berupa cara yang dapat dilakukan agar pekerja sebagai pasien bisa mengajukan klaim pada BPJS Kesehatan, cara tersebut adalah dengan mengajukan permohonan klaim pada pihak rumah sakit yang nantinya pihak rumah sakit tersebut akan meneruskan pengajuan dari permohonan klaim yang ditujukan pada BPJS kesehatan.

Apabila dari pihak BPJS kesehatan telah menyetujui permohonan klaim tersebut, maka dana dapat dicairkan. Pencairan dana ini akan diteruskan ke rumah sakit yang bersangkutan dan bukan ke rekening dari pekerja atau peserta BPJS Kesehatan. Walaupun begitu nantinya pasien atau peserta ini akan mendapatkan dana untuk penggantian biaya dari rumah sakit tersebut. Berikut syarat klaim pada asuransi BPJS kesehatan:

- a) fotokopi dari kartu keluarga,

- b) fotokopi dari KTP,
- c) fotokopi dari kartu peserta yang menunjukkan keanggotaan pada asuransi BPJS kesehatan,
- d) kuitansi yang terkait dari rumah sakit selama perawatan medis,
- e) rekam medis serta contoh: surat mengenai keterangan lahir apabila kasusnya adalah kasus melahirkan.

C. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Program Jaminan Sosial di PT Dan Liris Sukoharjo

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari apa yang terjadi maupun terdapat di PT Dan Liris Sukoharjo yang menyebabkan hambatan bagi pelaksanaan program-program jaminan sosial yang diselenggarakan:

a. Perubahan tujuan

Perubahan tujuan dari pihak pekerja yang menghendaki penggantian sistem klaim premi Jaminan Hari Tua, karena klaim Jaminan Hari Tua memiliki 2 sistem yaitu:

- 1) Dapat diambil secara utuh ketika sudah memasuki usia pensiun.
- 2) Dapat diambil sebagian (10%-30%) pada saat masih bekerja dengan syarat kepesertaan 10 tahun.

Hal ini kerap menimbulkan permasalahan bagi pihak PT Dan Liris Sukoharjo karena pekerja sering berubah pikiran secara mendadak, sementara apa yang dimintakan pekerja telah diproses oleh perusahaan. Sehingga hal ini menimbulkan hambatan dalam administrasi PT Dan Liris Sukoharjo karena harus melakukan penggantian ulang sistem klaim.

b. Sikap & perilaku pekerja

Pekerja cenderung bersikap apatis terhadap apa yang telah diupayakan oleh perusahaan, ketika pekerja mengajukan ke perusahaan untuk mencairkan saldo yang telah terkumpul dari premi yang dibayarkan selama bekerja melalui klaim, khususnya klaim Jaminan

Pensiun maupun Jaminan Hari Tua. Pekerja kerap beranggapan bahwa tidak ada prosedur yang harus dilalui untuk mengakses pihak BPJS Ketenagakerjaan dan hal tersebut dapat diurus dalam waktu singkat. Terkadang hal ini menimbulkan permasalahan karena adanya ketidakpahaman akan sistem dari pihak pekerja yang cenderung berpikir bahwa lamanya proses tersebut akibat kesalahan dari pihak PT Dan Liris Sukoharjo.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pihak PT Dan Liris Sukoharjo yang menyebabkan hambatan bagi pelaksanaan program-program jaminan sosial yang diselenggarakan:

a. Perubahan kebijakan

Perubahan kebijakan dari BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, menyebabkan pihak PT Dan Liris Sukoharjo harus mempelajari lagi apa yang menjadi kewenangan bagi pihak perusahaan, pekerja maupun Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Karena perubahan terjadi secara tiba-tiba, seperti perubahan prosedur klaim yang harus dilakukan oleh perusahaan dengan adanya penambahan surat-surat maupun form yang harus diisi secara manual dalam kepengurusan klaim yang tidak diinformasikan sebelumnya. Hal ini menimbulkan ketimpangan pada sistem administrasi perusahaan dan juga menimbulkan keterlambatan dalam hal penanganan kepengurusan hak pekerja PT Dan Liris Sukoharjo.

b. Ketentuan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja

Dalam hal kecelakaan kerja, terbagi menjadi 3 kategori yaitu:

- 1) Kecelakaan saat sedang bekerja
- 2) Kecelakaan saat dalam perjalanan berangkat-pulang kerja
- 3) Kecelakaan penyakit akibat lingkungan kerja

yang dalam hal ini, kecelakaan pada saat perjalanan berangkat maupun pulang bekerja, lebih spesifiknya pada kecelakaan lalu lintas yang dialami oleh pekerja PT Dan Liris Sukoharjo cukup mempersulit pihak

perusahaan karena harus mencari laporan kepolisian guna mengurus berkas yang diperlukan untuk klaim Jaminan Kecelakaan Kerja, sehingga sistem ini menimbulkan keterlambatan dalam klaim hak pekerja PT Dan Liris Sukoharjo.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. PT Dan Liris Sukoharjo sebagai perusahaan telah melaksanakan program jaminan sosial yang diperuntukkan untuk melindungi pekerjaannya sesuai ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial melalui program-program jaminan sosialnya yaitu: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, Jaminan Kesehatan yang dikhususkan untuk pekerja.
2. PT Dan Liris Sukoharjo dalam melaksanakan program jaminan sosial diperusahaannya, tidak luput dari berbagai hambatan diantaranya perubahan tujuan maupun sikap pekerja serta perubahan kebijakan maupun ketentuan yang menghambat jalannya pelaksanaan program. Namun permasalahan yang menjadi hambatan tersebut, masih dapat diatasi oleh pihak PT Dan Liris Sukoharjo sebagai pemangku tanggung jawab bagi para pekerjaannya.

B. Saran

1. Sebaiknya antar pihak BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan wilayah Surakarta, terus melakukan koordinasi rutin dengan sejumlah perusahaan seperti PT Dan Liris Sukoharjo yang masih menjadi kewenangan BPJS Cabang Surakarta. Hal ini berguna untuk membenahi sistem-sistem yang dirasa masih belum efisien, sehingga lebih mempermudah bagi kedua belah pihak dalam melakukan segala hal kepengurusan akan permasalahan yang menyangkut kepentingan pekerja.
2. Selain itu, bagi pihak pekerja perlu diberikan edukasi melalui sosialisasi mengenai garis besar BPJS beserta program jaminan sosial yang disediakan didalamnya, ditambah dengan tata cara kepengurusan hak yang perlu diketahui pekerja sebagai peserta, agar lebih memahami lagi masing-masing peran dari pihak BPJS maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Abdul Hakim. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Imam Soepomo. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sentanoe Kertonegoro. 1982. *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: Mutiara.
- Soerjono Soekanto. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sulastomo. 2011. *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiwoho Soedjono. 2000. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin. 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Indonesia.

JURNAL:

- Ashabul Kahfi. 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. "*Jurnal*

- Jurisprudence*". Vol. 3, No. 2, Desember 2016.
- Bambang Purwoko. 2016. Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial (SJS) di Indonesia Dalam Perspektif Internasional. Vol.1, No. 1, April 2016.
- Burhanudin Mouna, dkk,. 2007. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pada Perusahaan Swasta di Kota Kendari.
- Daniel Perwira. 2003. "Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia". *Jurnal Smeru*. Juni 2003. Jakarta: Lembaga Penelitian Smeru.
- Fithriatus Shalihah. 2017. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. "*Jurnal Universitas Islam Riau*". Vol. 01, No. 02, Oktober 2017.
- Fitri Apriliawati Putri. 2015. Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kewajiban Perusahaan Untuk Mengikutsertakan Pekerja Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja. "*Jurnal Universitas Brawijaya*".
- Haerawati Idris. 2015. "Perluasan Kepesertaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Sektor Informal (Studi Evaluasi Pra dan Pasca Jaminan Kesehatan Nasional. "*Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*". Vol. 4, No. 4, Desember 2015.
- Hani Regina Sari. 2018. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011. "*Jurnal Hukum Universitas Lampung*".
- Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. "*Jurnal Selat*". Vol. 5, No. 1, Oktober 2017.
- Mudiyono. 2002. Jaminan Sosial di Indonesia: Relevansi Pendekatan Informal. "*Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik*". Vol. 6, No. 1, Juli 2002.
- Mukmin Zakie. 2006. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari. "*Jurnal Hukum*". Vol 1, No. 13, Januari 2006.
- Putu Intan Permatasi, dkk,. Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan

- Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *"Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana"*.
- Ramadhana Syahputra. 2017. Tinjauan Terhadap Pelaksanaan BPJS Kesehatan Bagi Pekerja di Universitas Swasta DIY. 2017. *"Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta"*. 24 April 2017.
- Ratih Dheviana Puru H. 2017. Penghapusan Sanksi Pidana Terkait Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Mengikutsertakan Pekerjaanya Dalam Program Jaminan Sosial. *"Jurnal Pnorama Hukum"*. Vol. 2, No. 1, Juni 2017.
- Siti Ummu Adillah, dkk., 2015. Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *"Jurnal Yustisia"*. Vol. 4, No. 3, September 2015.
- Suhartoyo. 2018. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit.. *"Administrative Law & Governance Journal"*. Vol. 1, No. 2, 2 Mei 2018.
- Solihin Abdul Wahab. 2008. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. *"Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang"*
- Susilo Andi Darma. 2017. Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Huku Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *"Jurnal Mimbar Hukum"*. Vol. 29, No. 2, Juni 2017. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Suzanalisa. 2015. Implikasi Perubahan PT Jamsostek (Persero) Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia. *"Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi"*. Vol.15, No.3, Tahun 2015.
- Syukur Abdullah. 1987. Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan. *"Jurnal Persadi"*
- Vega O Merpati. 2014. "Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu". *Jurnal Lex Ex Societatis*. Vol. II, No. 8, September 2014.
- Widowati. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam

Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja. “*Jurnal Universitas Tulungagung*”.

YN Supriadi. 2017. Social Security Contribution to Productivity and Wages in Labour Organization Perspective. “*Materials Science and Engineering*”. Vol. 180.

INTERNET:

Detik. 2017. <https://finance.detik.com/moneter/d-3425674/bpjs-ketenagakerjaan-kejar-perusahaan-bermasalah>

BPJS Ketenagakerjaan. 2017. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>

BPJS Kesehatan. 2017. <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/pages/detail/2013/4>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah.

LAMPIRAN